ASSURANCE-EMPLOI

Rapport de contrôle et d'évaluation 2002

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

SP-102-05-03F

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Canada Employment Insurance Commission

103-07276/

Mars 2003

L'honorable Jane Stewart
Développement des ressources humaines Canada
Portage IV
140, promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Madame la Ministre,

Nous sommes heureux de présenter le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2002 – Assurance-emploi*. Ce rapport est le sixième d'une série de rapports annuels que la Commission de l'assurance-emploi du Canada est tenue de présenter au ministre du Développement des ressources humaines en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Ce sixième rapport vise la période du 1er avril 2001 au 31 mars 2002 – cinquième exercice complet de mise en oeuvre du régime d'assurance-emploi. Il présente une analyse détaillée de ce que l'on sait à ce jour de l'incidence de la réforme de 1996 de l'assurance-emploi sur les prestations de revenu et aussi des prestations d'emploi et mesures de soutien. Les données relatives à l'exercice 2001-2002 sont comparées à celles de 2000-2001. Dans ce contexte, les tendances des périodes de 1995-1996 à 1997-1998 et de 1998-1999 à 2000-2001, que le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001* avait permis de dégager, sont également discutées. Le rapport fait aussi le point sur les aspects suivants : les améliorations apportées à l'administration du régime; l'adaptation des collectivités et les économies réalisées durant la période visée. Enfin, le rapport examine de façon préliminaire ce que l'on sait des changements apportés récemment à l'assurance-emploi en vertu du projet de loi C-2 ainsi que l'amélioration des prestations parentales.

À noter que les conclusions que nous tirons sur les changements apportés au régime d'assurance-emploi durant cette période sont encore quelque peu incomplètes. Par exemple, comme l'information administrative relative à une demande de prestations n'est fournie pour analyse que plusieurs mois après la fin des versements, l'information sur les demandes qui ont pris effet à la fin de 2001-2002 ne sera disponible que plus tard. De plus, l'information sur certaines mesures comme la disposition concernant le remboursement des prestations nous vient du régime fiscal; or, l'information la plus récente concernant cette disposition visait l'année 2000.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

Wayne Wouters,
Président

Anthony Wohlfarth,
commissaire des travailleurs et travailleuses

Maryantonett Flumian,
vice-présidente

Roger Légaré,
commissaire des employeurs

Canada

Assurance-emploi
Rapport de contrôle et d'évaluation 2002

Présenté à la

Ministre de Développement
des ressources humaines Canada

Le 31 mars 2003

Par

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

Préparé par :

Développement des ressources humaines Canada
Politique stratégique
Direction de la politique du marché du travail

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, veuillez en faire la demande par lettre ou par télécopie, en indiquant le numéro de catalogue : SP-102-05-03F

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, niveau 0
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

Disponible sur Internet à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca
N° de cat. Internet MP43-192/1-2003F-IN
ISBN 0-662-88767-0

Disponible en médias substituts sur demande. Composez le 1 800 788-8282 sur un téléphone à clavier.

Also available in English under the title *Employment Insurance - 2002 Monitoring and Assessment Report*

Dans le présent document, le masculin est utilisé au sens neutre afin d'alléger le texte.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2003
N° de cat. MP43-192/1-2003F
ISBN 0-662-88762-X

Table des matières

Introduction ..... a

Sommaire i

Chapitre 1 – Contexte 1

Chapitre 2 – Prestations de revenu 13

Chapitre 3 – Partie II de l'assurance-emploi 27

Chapitre 4 – Administration du régime 41

Chapitre 5 – Impact 49

Annexe 1 – Tableaux des données sur les prestations de revenu

Annexe 2 – Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien

Annexe 3 – Profils de collectivités

Introduction

Le régime d'assurance-emploi, qui a été instauré en juillet 1996 et en janvier 1997, constituait la plus importante restructuration du régime d'assurance-chômage des 25 dernières années. C'est pour cette raison que le gouvernement du Canada a inclus dans le texte même de la Loi une disposition obligeant la Commission de l'assurance-emploi du Canada à contrôler et à évaluer l'impact de la réforme dans le cadre d'une série de cinq rapports portant sur la période de 1997 à 2001. Comme il convient d'axer toute modification du régime d'assurance-emploi sur une solide base d'information[1], le gouvernement a prolongé de cinq ans l'exigence de contrôle et d'évaluation, soit de 2001 à 2006. Les constatations des rapports récents ont servi de fondement aux modifications apportées au moyen des projets de loi C-2 (*Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*) et C-49 (*Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 10 décembre 2001*), qui ont reçu respectivement la sanction royale le 10 mai 2001 et le 27 mars 2002. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* a lui aussi été modifié dans le cadre du mécanisme de contrôle et d'évaluation. Les modifications concernant la rémunération non déclarée, les petites semaines et les apprentis sont entrées en vigueur respectivement les 12 août 2001, 18 novembre 2001 et 21 juillet 2002.

Il s'agit ici du sixième *Rapport de contrôle et d'évaluation* du régime d'assurance-emploi, qui porte sur la période allant du 1er avril 2001 au 31 mars 2002 - cinquième exercice financier complet suivant l'entrée en vigueur du système d'assurance-emploi.

Le chapitre 1 place les résultats en contexte en donnant un aperçu du marché du travail canadien, en exposant brièvement le cadre de la prestation de services et en présentant les grandes lignes des modifications apportées récemment au régime. Les résultats relatifs aux prestations de revenu sont présentés au chapitre 2. Le chapitre 3 analyse le soutien accordé aux chômeurs par l'entremise de mesures actives de réemploi, désignées sous le nom de prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Le chapitre 4 donne un aperçu de l'administration du régime, notamment de l'initiative Modernisation du service pour les Canadiens. Enfin, le chapitre 5 analyse les répercussions sur les particuliers, les collectivités et l'économie.

I. COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

La Commission de l'assurance-emploi du Canada compte quatre membres qui représentent les intérêts du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. Le président et le vice-président (le sous-ministre et le sous-ministre délégué de Développement des ressources humaines Canada) représentent les intérêts du gouvernement fédéral. Le commissaire des travailleurs et des travailleuses et le commissaire des employeurs représentent les intérêts des employés et des employeurs respectivement. Entre autres responsabilités, la Commission doit, en vertu du mandat que lui confie la Loi, contrôler et évaluer l'impact de la réforme de l'assurance-emploi. Selon la Loi de 1996, la Commission devait présenter un rapport au Ministre le 31 décembre de chaque année, mais l'adoption du projet de loi C-2 a eu pour effet de modifier cette date, afin que la Commission ait suffisamment le temps de consulter les provinces pour rédiger son rapport. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a maintenant jusqu'au 31 mars pour

[1] Le *Rapport de contrôle et d'évaluation* s'appuie sur de nombreuses sources d'information pour analyser les effets des modifications apportées par l'assurance-emploi. Outre des données administratives de DRHC, des études fondées sur les données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) et des renseignements de Statistique Canada, des études d'évaluation financées par DRHC sont également utilisées. Comme ceux qui l'ont précédé, le présent rapport renferme des renvois à des études d'évaluation portant sur les prestations prévues tant à la partie I qu'à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

présenter son rapport au Ministre, qui doit ensuite le déposer au Parlement.

Les réformes effectuées en 1996 étaient profondes et touchaient aux fondements du régime. Les modifications de 2001 et de 2002 montrent que le régime s'adapte aux nouvelles réalités économiques et à l'évolution du marché du travail. Le mécanisme de contrôle et d'évaluation permet de mieux saisir l'efficacité des modifications qui ont été apportées. En effet, celui-ci sert à rendre compte de l'impact des réformes sur les particuliers, les collectivités et l'économie et il contribue à l'évolution du régime en fournissant des données sur l'aide qu'il apporte aux Canadiens sous forme de prestations temporaires de soutien du revenu et de mesures de réemploi.

II. MANDAT LÉGISLATIF

De façon précise, le paragraphe 3(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que :

« La Commission observe et évalue :

a) la façon dont les personnes, les collectivités et l'économie s'adaptent aux changements apportés par la présente loi aux programmes d'assurance et d'aide à l'emploi prévus par la *Loi sur l'assurance-chômage;*

b) dans quelle mesure les économies escomptées au titre de la présente loi ont été réalisées;

c) l'efficacité des prestations et autres formes d'aide mises en œuvre en application de la présente loi, notamment en ce qui a trait à :

   i) la façon dont elles sont utilisées par les employés et les employeurs,

   ii) leur effet sur l'obligation des prestataires d'être disponibles au travail et de faire des recherches d'emploi, de même que sur les efforts faits par les employeurs en vue de maintenir une main-d'œuvre stable. »

En outre, l'adoption du projet de loi C-2 a eu pour effet de modifier le paragraphe 3(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de sorte que le mécanisme de contrôle et d'évaluation demeure en place jusqu'en 2006 et que la Commission dispose maintenant de plus de temps pour consulter les provinces et les territoires en vue de la production du rapport. La Loi stipule maintenant ce qui suit :

« Pour les années 2001 à 2006, la Commission présente un rapport annuel de son évaluation au ministre au plus tard le 31 mars de l'année suivante. Elle lui présente également, à tout autre moment qu'il fixe, les rapports supplémentaires qu'il peut demander. »

Sommaire

Le sixième *Rapport de contrôle et d'évaluation* du régime d'assurance-emploi examine l'incidence de l'assurance-emploi sur l'économie, les collectivités et les particuliers. L'analyse porte principalement sur la période du 1er avril 2001 au 31 mars 2002, qui est le cinquième exercice complet depuis la mise en œuvre du régime d'assurance-emploi. De plus, les tendances observées dans les rapports précédents font l'objet d'un examen à la lumière des résultats obtenus.

Le rapport débute par un aperçu du marché du travail canadien au chapitre 1. Le chapitre 2 présente un survol des prestations de revenu de l'assurance-emploi par rapport aux demandes présentées et aux prestations versées. Le chapitre 3 se penche sur le recours à des mesures actives de réemploi pour aider les clients à retourner travailler. L'administration du régime d'assurance-emploi est étudiée au chapitre 4. Le rapport se termine par une analyse intégrée de l'incidence du régime d'assurance-emploi sur l'économie, les collectivités et les particuliers au chapitre 5.

I. LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

Malgré le ralentissement économique, qui a commencé au début de 2001, le marché du travail canadien a continué à bien se porter en 2001-2002. Dans l'ensemble, le nombre d'emplois a augmenté de 145 300 (1,0 %) au cours de cette période. Des 145 300 nouveaux emplois créés durant la période de référence, un total de 104 300 emplois (71,8 %) étaient des emplois à temps plein. En 2001-2002, les emplois à temps partiel représentaient 18,2 % de tous les emplois, ce qui indique un maintien de la tendance à la baisse observée depuis le sommet de 19,2 % atteint en 1996-1997.

La croissance nette de l'emploi en 2001-2002 s'est produite dans le domaine du travail salarié, ce qui n'est pas à négliger puisque le travail salarié est assuré dans le cadre de l'assurance-emploi et que le travail autonome n'est généralement pas couvert par le régime. L'analyse indique également que la totalité de la croissance nette de l'emploi s'est produite dans le secteur des services, où l'emploi a augmenté de 1,4 %. En revanche, l'emploi a chuté de 0,3 % dans le secteur des produits.

La force de l'économie canadienne durant la période de référence est également mise en évidence par le fait que les taux de participation des hommes (72,6 %) et des femmes (59,8 %) se sont accrus. Toutefois, le ralentissement de l'économie canadienne a entraîné une hausse de 0,5 point de pourcentage du taux de chômage moyen, le faisant passer de 6,9 % en 2000-2001 à 7,4 % en 2001-2002. Tous les groupes d'âge et les deux sexes ont accusé des taux de chômage légèrement plus élevés.

Les principales caractéristiques du marché du travail canadien en 2001-2002 sont les suivantes :

- **La croissance de l'emploi** a été plus élevée chez les femmes (1,4 %) que chez les hommes (0,6 %). Cette situation reflète la croissance plus importante dans le secteur des services (1,4 %), où les femmes sont habituellement représentées en plus grand nombre, par rapport à la diminution dans le secteur des produits (-0,3 %).
- **Les travailleurs âgés** (55 ans et plus) ont enregistré la croissance de l'emploi la plus importante (5,1 %). La croissance de l'emploi pour les travailleurs âgés s'est maintenue à un niveau élevé au cours des cinq dernières périodes de référence.
- L'emploi des **jeunes** (15 à 24 ans) s'est accru de 0,6 %, une baisse par rapport au taux de croissance de 3,6 % de l'année précédente. L'emploi des jeunes a diminué de 3,5 % dans le secteur des produits, mais a augmenté de 1,6 % dans le secteur des services.
- **L'immigration** est un aspect essentiel et une force clé du marché du travail canadien

puisqu'elle représente environ les trois quarts de l'ensemble de la croissance de la population active.

- Les défis relativement à **l'équilibre entre le travail et la vie personnelle** ont augmenté, ce qui laisse croire qu'une plus grande proportion de travailleurs subissent des pressions par rapport à leurs rôles d'employé, de parent, d'époux et de pourvoyeur de soins.
- **L'éducation** continue d'être un facteur essentiel de la détermination du succès sur le marché du travail. En 2001-2002, environ 14,3 % des personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires étaient en chômage, comparativement à 4,8 % pour les personnes détenant un diplôme universitaire.

II. PRESTATIONS DE REVENU

Le nombre total de demandes d'assurance-emploi et de prestations versées a augmenté par rapport aux années précédentes, ce qui est conforme au ralentissement de l'économie. En 2001-2002, il y a eu environ 1,9 million de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi, ce qui représente une hausse de 10 % par rapport à l'année précédente.

La ventilation par type de prestations est la suivante :

- le nombre de demandes de prestations régulières a augmenté de 7,9 % pour s'établir à 1,48 million;
- le nombre de demandes de prestations de travail partagé a augmenté de 174 % pour s'établir à 47 302;
- le nombre de demandes de prestations de pêcheur a augmenté de 8,2 % pour s'établir à 30 552;
- le nombre de demandes de prestations spéciales a augmenté de 9,5 % pour s'établir à 465 920.

Le total des prestations de revenu versées s'est élevé à 11,5 milliards de dollars en 2001-2002, une hausse de 23,9 % par rapport à 2000-2001. La ventilation par type de prestations est la suivante :

- le montant des prestations régulières versées a augmenté de 17,2 % pour atteindre 8 milliards de dollars;
- le montant des prestations de travail partagé versées a augmenté de 353 % pour atteindre 47,2 millions de dollars;
- le montant des prestations d'emploi versées a augmenté de 6,4 % pour atteindre 423,2 millions de dollars;
- le montant des prestations de pêcheur versées a augmenté de 4,8 % pour atteindre 246,9 millions de dollars;
- le montant des prestations spéciales versées a augmenté de 53,6 % pour atteindre 2,8 milliards de dollars.

Le nombre de **prestations régulières** présentées par les **femmes** a augmenté de 6,9 %, tandis qu'il a augmenté de 8,6 % du côté des **hommes**. Le taux plus faible d'augmentation des demandes des femmes est lié à la croissance continue du secteur des services. D'autre part, les hommes ont été témoins d'une plus grande augmentation des demandes régulières d'assurance-emploi en raison du ralentissement du secteur de la fabrication, où les hommes sont prédominants (72 %).

Les demandes présentées par des **jeunes** ont augmenté de 7,8 % au cours de la période de référence. Étant donné leur manque d'expérience dans leur milieu de travail, les jeunes sont souvent parmi les premiers groupes à être touchés par un ralentissement économique. En même temps, les résultats indiquent que les jeunes tendent à avoir un degré plus élevé de participation au marché du travail avant de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi.

Sommaire

Les prestations régulières des **travailleurs âgés** ont connu une hausse de 11,3 % en 2001-2002. Même si cette augmentation des demandes présentées par des travailleurs âgés est aussi liée au ralentissement économique, un autre facteur est la croissance de la main-d'œuvre âgée de plus de 55 ans, situation qui reflète le vieillissement de la population active du Canada.

Il y a également eu une augmentation du nombre de **clients occasionnels** et de **clients présentant une première demande d'assurance-emploi** en 2001-2002. Cette situation est une conséquence du ralentissement économique et ne doit pas être négligée puisqu'elle prouve qu'un plus grand nombre de gens devant avoir recours moins souvent à l'assurance-emploi ont présenté une demande de prestations. Il est important de noter que la proportion de clients de l'assurance-emploi qui sont considérés comme des **prestataires fréquents** a légèrement diminué en 2001-2002 pour atteindre 35 % des prestations régulières et de pêcheur. Comme par les années précédentes, la grande majorité des clients fréquents de l'assurance-emploi (80 %) ont suivi un modèle « saisonnier » de présentation de demande d'assurance-emploi.

En ce qui concerne les **prestations spéciales**, la présente période de référence marque le premier exercice complet depuis la mise en œuvre des améliorations apportées aux prestations de maternité et parentales. Les résultats préliminaires sont encourageants; ces améliorations continueront de faire l'objet d'une surveillance afin de voir si cette tendance change au fil du temps. En vertu de ces améliorations, l'accessibilité aux prestations spéciales a été améliorée par la baisse des normes d'admissibilité de 700 à 600 heures, la durée des prestations parentales a été prolongée de 10 à 35 semaines et la souplesse dans le partage des prestations a été améliorée en permettant aux parents de n'observer qu'un seul délai de carence et de travailler à temps partiel tout en recevant leurs prestations. Dans l'ensemble, les premiers résultats indiquent que les améliorations apportées aux prestations de maternité et parentales offrent aux familles la souplesse de prendre soin de leur enfant nouveau-né ou nouvellement adopté pendant une période de temps plus longue. Le nombre de demandes de prestations parentales a augmenté de 17,7 % pour atteindre 211 270 demandes, le volume de demandes de prestations parentales présentées par des hommes augmentant de près de 80 %. L'analyse indique également que les parents utilisent 86,2 % de l'année complète de prestations qui leur est offerte. Ces résultats indiquent non seulement qu'un nombre plus élevé de familles ont accès aux prestations, mais aussi que le niveau des prestations est adéquat puisque les familles perçoivent la majorité des prestations auxquelles elles ont droit.

De plus, l'analyse de l'accessibilité aux prestations de maternité et parentales pour les mères d'un nouveau-né indique qu'en 2001, 84 % des mères ayant occupé un emploi assurable au cours de l'année précédant leur accouchement ont reçu des prestations de maternité et/ou parentales. Ce résultat est important puisqu'il s'agit d'une hausse de 5 points de pourcentage par rapport à 2000 et puisqu'il indique que la réduction du nombre d'heures requis, qui est passé de 700 à 600 heures d'emploi assurable, fonctionne comme prévu.

L'**incidence de l'assurance-emploi sur l'économie** a également été étudiée pour évaluer l'efficacité du régime en ce qui a trait à la stabilisation de l'économie durant les périodes d'incertitude économique. Des preuves montrent que le régime continue de jouer un rôle clé dans la stabilisation de l'économie puisqu'il a été adapté aux changements au sein de l'économie, et plus particulièrement au sein du marché du travail. Le volume de demandes d'assurance-emploi pour les prestations régulières a augmenté au cours des trois premiers trimestres de la période de référence, en réponse au ralentissement de l'économie. L'analyse montre également que le régime d'assurance-emploi a contribué à

stabiliser l'économie durant le ralentissement en minimisant les pertes d'emploi et en maintenant le niveau de dépenses des ménages, en fournissant un stimulus économique contracyclique. Les résultats d'un modèle de macro-simulation indiquent qu'en l'absence du régime d'assurance-emploi, 71 000 emplois additionnels auraient été perdus en 2001 et en 2002. En outre, l'analyse indique que le régime a aidé à maintenir le niveau de dépenses des ménages puisque seulement 12 % des bénéficiaires d'assurance-emploi ont enregistré une baisse à ce niveau.

L'analyse montre que le programme de **travail partagé** a constitué un facteur important dans la stabilisation de l'économie durant le ralentissement. En 2001-2002, on estime que le programme de travail partagé a permis d'éviter 13 000 mises à pied, ce qui explique l'importante hausse des demandes de travail partagé (174 %) et des prestations versées (353 %). L'analyse indique que le programme de travail partagé a été davantage utilisé durant la seconde moitié de la période de référence, ce qui est attribuable au ralentissement économique consécutif au 11 septembre.

L'**incidence de l'assurance-emploi sur les collectivités** a également été étudiée afin d'évaluer l'effet de l'assurance-emploi à un niveau plus local. L'analyse des 14 collectivités représentatives indique que le régime répond plutôt bien aux marchés du travail locaux et que les prestations sont adéquates malgré les réalités économiques très différentes partout au pays. L'analyse montre que la durée des prestations d'assurance-emploi continue d'être adéquate puisque les prestataires ont rarement utilisé plus de 70 % de leur admissibilité maximale avant de retourner au travail, même dans les collectivités où le taux de chômage est élevé.

L'**incidence de l'assurance-emploi sur les particuliers** a été examinée pour évaluer l'efficacité du régime à fournir un soutien temporaire du revenu, à faire la promotion d'une plus grande participation au marché du travail et à aider les familles à trouver un équilibre entre les responsabilités liées au travail et à la famille. Cette analyse a été entreprise en examinant trois enjeux fondamentaux : l'accessibilité aux prestations d'assurance-emploi, le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi et la promotion de la participation au marché du travail.

L'accès au régime d'assurance-emploi a été analysé à l'aide d'un certain nombre de mesures qui mettent l'accent sur les travailleurs et les chômeurs. L'analyse de la **population des travailleurs** indique que l'accès à l'assurance-emploi demeure élevé puisque 88 % des personnes occupant un travail salarié auraient été admissibles à des prestations d'assurance-emploi si elles avaient perdu leur emploi en décembre 2000. Le niveau d'accès était stable dans toutes les régions du pays, en dépit d'importantes variations du marché du travail local. L'accessibilité a été pratiquement la même pour les hommes (97 %) que pour les femmes (96 %) travaillant à temps plein.

En outre, on a examiné deux mesures de couverture qui mettent l'accent sur la **population en chômage**. L'Enquête sur la couverture de la population par l'assurance-emploi (ECPAE) a indiqué que près de 83 % de la population cible de l'assurance-emploi était admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi en 2001, un pourcentage qui est demeuré stable au cours des deux dernières années. De plus, même si cette mesure est trop vaste pour témoigner adéquatement de l'efficacité du régime d'assurance-emploi, puisqu'elle inclut des personnes non ciblées par l'assurance-emploi, le ratio prestataires-chômeurs a augmenté légèrement, passant de 45 % à 47 % en 2001-2002.

L'analyse se poursuit en indiquant que les **pêcheurs** sont admissibles à des prestations avec une aisance relative puisque 96 % des demandeurs de prestations de pêcheur ont répondu aux normes d'admissibilité avec des gains assurables excédant le seuil de 5 500 $. Il est important de noter le changement qui s'est produit dans le secteur de la pêche, passant des poissons de fond aux crustacés, et l'augmentation des revenus qui en a découlé dans l'industrie. La facilité avec laquelle les pêcheurs sont admissibles à des prestations a soulevé des questions puisque davantage de personnes pourraient se joindre à l'industrie de la pêche par rapport à ce qui serait normalement le cas.

Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi a été examiné de différents points de vue, y compris la durée de l'admissibilité et le taux de prestations hebdomadaire. L'analyse pour 2001-2002 indique qu'en moyenne, les prestataires réguliers n'ont encaissé que les deux tiers des semaines durant lesquelles ils étaient admissibles à recevoir des prestations, une proportion qui est demeurée stable par rapport aux périodes de référence précédentes. De plus, environ 30 % des prestataires réguliers ont épuisé leur admissibilité à des prestations d'assurance-emploi, ce qui est une proportion compatible avec les périodes de référence précédentes. Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi est démontré par le fait que la proportion de l'admissibilité utilisée et la proportion de bénéficiaires ayant épuisé leur admissibilité sont demeurées stables durant une période d'incertitude économique.

Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi a également été mis à l'épreuve par un examen de la croissance des prestations moyennes. L'analyse indique que les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 2,6 %, passant à 304 $. Ce point est important puisque la hausse des prestations hebdomadaires moyennes a été supérieure à celle du taux moyen du salaire industriel (1,7 %), ce qui indique que les prestations se sont rajustées à l'augmentation des taux de salaire moyens des prestataires. En fait, depuis 1996-1997, les prestations moyennes ont augmenté de 12 % en comparaison avec une hausse de 8,5 % du taux moyen du salaire industriel au cours de la même période.

Les résultats obtenus en ce qui concerne le supplément familial continuent d'indiquer que la disposition offre un niveau de prestations plus élevé aux prestataires des familles à faible revenu. En 2001-2002, les paiements du supplément familial ont connu une hausse de 11,7 %, totalisant 175,8 millions de dollars. Cependant, la proportion de bénéficiaires recevant le supplément familial est passée de 10,7 % à 9,7 %, une situation qui est attribuable au fait que le revenu familial a augmenté et que le seuil du supplément familial est demeuré à 25 921 $.

Le régime d'assurance-emploi a été conçu avec des caractéristiques visant à faire la **promotion d'une plus grande participation à la vie active** et au marché du travail. Bien que de nombreuses dispositions du régime soient conçues pour faire la promotion de la participation à la vie active, le présent rapport s'est penché sur trois d'entre elles : le dénominateur, le travail pendant une période de prestations et la disposition sur les petites semaines. Dans l'ensemble, les résultats indiquent que le dénominateur et la disposition sur les petites semaines fonctionnent comme prévu. Toutefois, la disposition concernant le travail pendant une période de prestations n'encourage peut-être pas les clients à accepter tout le travail disponible lorsqu'ils reçoivent de l'assurance-emploi. D'autres mesures de surveillance et d'évaluation des dispositions visant à faire la promotion de la participation à la vie active seront mis de l'avant dans les futurs rapports afin de favoriser une meilleure compréhension des mesures incitatives et des éléments dissuasifs ayant une incidence sur la décision

d'une personne de participer activement au marché du travail.

La proportion de prestataires d'assurance-emploi qui ont été en mesure de s'assurer de travailler les deux semaines de travail additionnelles est demeurée élevée, à près de 97 %, ce qui représente une diminution de la proportion des personnes touchées par le dénominateur pour la seconde année consécutive. Ces résultats suggèrent que la disposition sur le **dénominateur** fonctionne comme prévu puisque les personnes sont en mesure de s'assurer des semaines d'emploi supplémentaires même durant les périodes d'incertitude économique.

Comme il en a été question dans les rapports de contrôle et d'évaluation précédents, la proportion de prestataires signalant **avoir travaillé pendant une période de prestations** a continué de diminuer. Les résultats continuent d'indiquer que les prestataires hésitent à accepter du travail tout en recevant des prestations d'assurance-emploi, sauf s'ils peuvent réduire leurs prestations à néant pour la semaine, ce qui leur permet de garder cette semaine de prestations pour un usage futur. Les résultats indiquent également que les personnes qui présentent une première demande et les prestataires occasionnels sont plus enclins à accepter une semaine de travail partielle que les prestataires fréquents.

S'appuyant sur une disposition provisoire ne s'appliquant que dans les secteurs où le chômage est élevé, la disposition sur les **petites semaines** a été mise en œuvre à l'échelle nationale en novembre 2001. La disposition sur les petites semaines encourage les clients à travailler des semaines leur rapportant des gains moins élevés (moins de 150 $) puisque ces semaines n'auront pas d'incidence sur leur admissibilité potentielle à l'assurance-emploi lors d'une demande future. En 2001-2002, la proportion de demandes établies à l'aide de la disposition sur les petites semaines a légèrement augmenté, passant de 7,5 % à 8,1 %, ce qui est attribuable au fait que la disposition a été prolongée à toutes les régions économiques plutôt qu'uniquement à celles dont le taux de chômage est élevé. L'analyse initiale indique que la disposition sur les petites semaines fournit aux clients des prestations hebdomadaires plus élevées, en moyenne une augmentation de 14 $. L'analyse indique également que les femmes et les jeunes sont les principaux bénéficiaires de la disposition sur les petites semaines.

De plus, les normes d'admissibilité plus élevées ont été conçues pour veiller à ce que les travailleurs, en particulier les nouveaux travailleurs, acquièrent une importante participation à la vie active avant de devenir admissibles à des prestations d'assurance-emploi. L'analyse indique que cette disposition fonctionne comme prévu puisqu'une plus grande proportion de personnes nouvellement entrées dans la population active sont admissibles à l'assurance-emploi avec un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable, ce qui témoigne d'un plus grand effort de travail et d'une plus grande participation à la vie active avant d'avoir recours à l'assurance-emploi.

III. PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

La réforme de 1996 a mis l'accent sur l'utilisation de mesures actives de réemploi, connues sous le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Les partenariats avec les provinces et les territoires établis dans le cadre d'Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) permettent aux provinces/territoires de se servir des PEMS pour répondre aux besoins des marchés du travail locaux. Tant le nombre de clients servis que le nombre d'interventions de PEMS ont augmenté en 2001-2002, ce qui s'explique par le ralentissement économique et l'augmentation des demandes d'assurance-emploi qu'il a entraînée.

Les interventions axées sur la prestation de services, qui sont généralement de courte

durée, ont représenté la majorité des nouvelles interventions en 2001-2002, ce qui est une proportion compatible avec les périodes de référence précédentes. À plus de deux tiers, cette proportion est le reflet du nombre de demandes de prestations régulières. Les interventions axées sur la prestation de services sont souvent déterminées comme étant la meilleure option pour répondre aux besoins des clients aptes à l'emploi.

En ce qui concerne les groupes désignés, la participation des personnes handicapées et des membres des minorités visibles est demeurée pratiquement inchangée dans les interventions axées sur la prestation de services ainsi que dans celles axées sur les programmes. Par contre, les taux de participation des femmes dans les interventions axées sur les services et les programmes ont diminué de 1,2 et de 2,6 points de pourcentage respectivement. Même si les femmes ont pris part à près de la moitié des interventions, dans l'ensemble, elles ont participé plus souvent que les hommes aux interventions axées sur la prestation de services plutôt qu'à celles axées sur les programmes à long terme. Cette situation s'explique probablement par le fait que moins de femmes participent à des programmes de formation en apprentissage. La participation des Autochtones aux interventions axées sur les programmes est demeurée stable, mais leur participation aux interventions axées sur les services a diminué de 1,2 point de pourcentage. Finalement, les indicateurs des PEMS pour les retours au travail et les prestations non versées ont diminué de 8,8 % et de 10,9 % respectivement, témoignant du ralentissement économique qui est survenu au cours des trois premiers trimestres de la période de référence.

IV. ADMINISTRATION DU RÉGIME

Le rapport signale également qu'une initiative visant à moderniser la prestation de services afin de mieux tenir compte des besoins des Canadiens a été lancée durant la période de référence. L'initiative de modernisation des services augmente les choix pour les clients quant à la façon dont ils veulent être servis et améliore la qualité et l'efficacité des services aux Canadiens. Les points saillants de la modernisation des services en 2001-2002 comprennent notamment :

- les améliorations au site Web de l'assurance-emploi visant à améliorer la navigation, facilitant ainsi l'accès à l'information pour les clients;
- le lancement de l'Appli-Web de l'assurance-emploi, qui permet aux clients de présenter une demande d'assurance-emploi par Internet;
- des offres de service normalisées pour veiller à ce que les clients reçoivent toute l'information pertinente lors du premier contact;
- l'élaboration du projet RE-Web qui permet aux employeurs de produire des documents de cessation d'emploi (relevé d'emploi – RE) par Internet.

Les progrès se rapportant à la modernisation des services feront l'objet d'un examen plus approfondi dans de futurs rapports.

V. SYNTHÈSE

La réceptivité du régime d'assurance-emploi au niveau national et local aux changements de l'économie a été confirmée en 2001-2002. Au fur et à mesure que la croissance de l'emploi a diminué et que les taux de chômage ont augmenté, les Canadiens se sont prévalus du régime en plus grand nombre. Les résultats indiquent que l'assurance-emploi demeure un programme important pour les travailleurs canadiens et leurs familles.

Même si le régime d'assurance-emploi continue d'atteindre son objectif premier, qui consiste à fournir un soutien temporaire du revenu aux personnes qui perdent leur emploi provisoirement et à les aider à retourner au travail, il est essentiel de continuer à assurer la surveillance du régime. Plus particulièrement,

les mesures incitatives qui sont en place au sein du régime d'assurance-emploi dans le but d'encourager la participation active au marché du travail nécessitent une analyse plus approfondie. De plus, la mise en œuvre de la disposition sur les petites semaines à l'échelle nationale, les modifications à la disposition relative au remboursement des prestations, le niveau des prestations aux familles à faible revenu et les améliorations aux prestations de maternité et parentales doivent faire l'objet d'un examen plus poussé. Une analyse plus approfondie des prestations de pêcheur est aussi nécessaire pour parvenir à une meilleure compréhension de l'utilisation des prestations et de la relation entre le régime d'assurance-emploi et l'industrie.

Les conclusions du rapport indiquent que le régime d'assurance-emploi continue de fournir un soutien aux familles canadiennes qui désirent trouver un équilibre entre le travail et la vie familiale. En 2003-2004, le régime d'assurance-emploi sera modifié de façon à offrir des prestations aux travailleurs admissibles qui doivent s'absenter temporairement de leur travail afin de prodiguer des soins à un enfant, un parent ou un conjoint gravement malade ou mourant. Le régime d'assurance-emploi continue de faire l'objet d'une surveillance afin de veiller à ce qu'il soit adapté aux besoins des Canadiens.

Le présent chapitre définit le contexte économique dans lequel on peut évaluer, pour l'exercice 2001-2002, les réformes de l'assurance-emploi de 1996 et les modifications apportées par la suite. La première section du chapitre décrit les principaux développements qui se sont produits sur le marché du travail, la deuxième expose les modifications législatives apportées récemment à l'assurance-emploi, et la troisième présente un aperçu des initiatives de prestation de services.

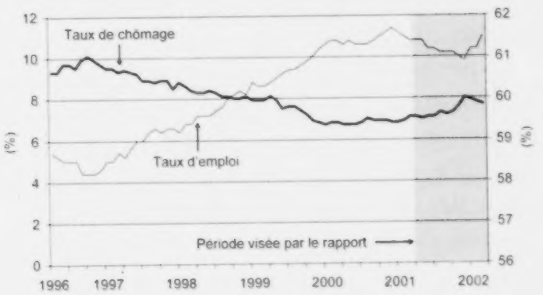
I. CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Aperçu

Au cours de la période de référence[1], le marché du travail du Canada a effectué une transition. Le ralentissement amorcé au cours de la période de référence précédente a été aggravé à l'automne par les événements du 11 septembre et les répercussions que ceux-ci ont eues sur le secteur des services et, surtout, sur les industries du transport et du tourisme. La volatilité qui s'est fait ressentir dans l'économie et, en particulier, dans le secteur des télécommunications, a aussi joué un rôle important au cours de la période de référence. En dépit du ralentissement économique, le marché du travail canadien a continué à afficher une belle vigueur : quelque 4,7 millions de Canadiens ont été embauchés, et 4,9 millions ont quitté leur emploi. Cependant, on a commencé à voir des signes de reprise au dernier trimestre de la période de référence en dépit d'une économie affaiblie. Le nombre d'emplois a augmenté de 145 300, soit 1,0 %, au cours de la période de référence tandis que le taux de chômage a connu une augmentation, passant de 6,9 % à 7,4 %.

Compte tenu de la conjoncture économique défavorable, la performance de l'économie et du marché du travail au Canada a été vigoureuse. Il convient de souligner que, même si la croissance a été plus lente que les années précédentes, le Canada a réalisé une performance bien supérieure à la moyenne des pays de l'OCDE.[2]

Graphique 1 : Contexte économique depuis la réforme de l'assurance-emploi



Source: Enquête sur la population active

2. Emploi

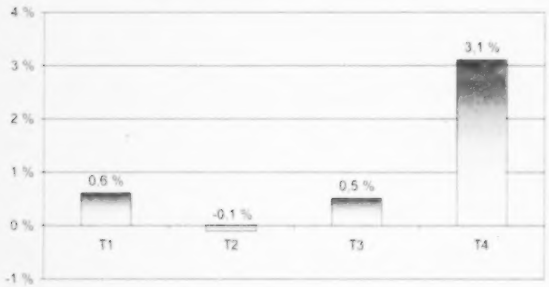
Comme le montre le graphique 2, le taux de croissance de l'emploi s'est redressé vers la fin de la période de référence. Au cours des premier et deuxième trimestres[3], il s'est établi à 0,6 % et à -0,1 %, respectivement. Au cours des deux derniers trimestres, il s'est chiffré à 0,5 % et à 3,1 %, ce qui révèle une reprise de l'économie. La plus forte croissance qui s'est produite au dernier trimestre de la période de référence peut être liée à la croissance générale de l'économie, car le produit intérieur brut (PIB) réel a progressé de 6,0 % au cours de cette période, ce qui représente le taux de croissance le plus élevé du PIB depuis le troisième trimestre de 1999-2000.

[1] À moins d'avis contraire, la période analysée dans le présent rapport s'étend du 1er avril 2001 au 31 mars 2002. Les mesures du chômage et de la croissance de l'emploi sont calculées à partir des moyennes annuelles des données désaisonnalisées au cours de l'exercice allant du 1er avril 2001 au 31 mars 2002, sauf avis contraire.

[2] D'après les données disponibles, le taux moyen de croissance de l'emploi des pays de l'OCDE s'établissait à 0,2 % pour la période allant du 1er avril 2001 au 31 mars 2002.

[3] Croissance de l'emploi de trimestre en trimestre sur une base annuelle.

Graphique 2 : Croissance de l'emploi par trimestre

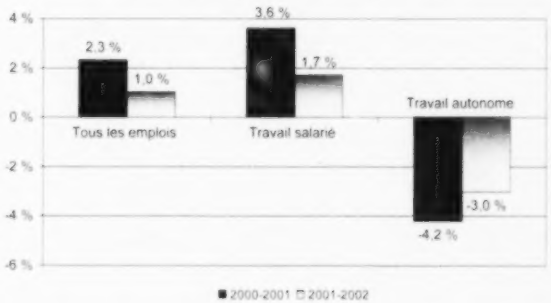


Des 145 300 nouveaux emplois créés au cours de la période de référence, 104 300, soit 71,8 %, étaient des emplois à temps plein. Le nombre d'emplois à temps partiel a progressé de 41 000, ce qui représente 28,2 % de tous les nouveaux emplois créés, avec des gains marqués dans les mois suivant les événements du 11 septembre. Fait intéressant à signaler, après avoir culminé à 19,2 % du total des emplois en 1996-1997, le nombre d'emplois à temps partiel est en lente régression depuis pour se situer à 18,2 % en 2001-2002. Il convient également de noter l'importance du travail saisonnier dans le marché du travail. Depuis 1997-1998, le travail saisonnier exprimé en proportion du travail salarié est demeuré stable à environ 2,9 %. Bien que le travail saisonnier ne représente qu'une faible proportion du travail salarié, il a crû à un taux de 2,2 % durant la période de référence. Fait intéressant, le travail saisonnier a connu un taux de croissance annuelle de 3,5 % entre 1997-1998 et 2001-2002.

Il importe aussi de signaler que la croissance totale de l'emploi était dans la catégorie du travail salarié. Au cours de la période de référence, le nombre de nouveaux emplois dans cette catégorie a augmenté de 1,7 %, mais il a diminué de 3,0 % dans celle du travail autonome. Par conséquent, la proportion de la population active qui exerce un travail autonome est passée de 15,9 % à 15,2 %.

Il importe de souligner que c'est la quatrième année de suite que le travail autonome diminue, après une progression importante au début des années 1990. Cette baisse de la part des travailleurs autonomes dans la population active est importante, car le travail salarié est assurable dans le cadre de l'assurance-emploi, tandis que le travail autonome ne l'est généralement pas. Les conclusions d'un rapport publié récemment[4] indiquent qu'un peu plus des deux tiers des travailleurs autonomes sont des hommes. De plus, 24,3 % des travailleurs autonomes ont entre 50 et 59 ans, comparativement à 16,6 % pour l'ensemble des travailleurs. Le rapport indique aussi qu'environ 70 % des travailleurs autonomes ne souhaitent nullement redevenir salariés et qu'un peu plus du quart ont un revenu inférieur à 20 000 $.

Graphique 3 : Croissance de l'emploi selon le genre d'emploi



Comparativement à l'exercice financier précédent, le nombre d'heures travaillées durant la période de référence a diminué de 0,8 %, soit, en moyenne, de 4,2 millions d'heures par mois. Sur une période annuelle, la diminution des heures travaillées est plus forte durant la période allant de septembre à mars (baisse de 1,2 %) que pendant la période allant d'avril à août (baisse de 0,3 %). La diminution observée durant la seconde moitié de la période de référence peut s'expliquer par l'incertitude économique résultant des événements du 11 septembre. La diminution

[4] Rapport de DRHC intitulé *Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada*, janvier 2002.

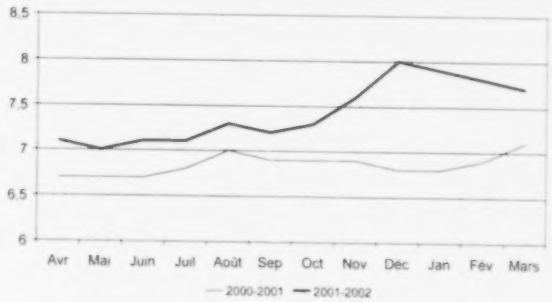
des heures travaillées est attribuable à une réduction du nombre de travailleurs actifs ainsi que du nombre moyen d'heures travaillées. En 2001-2002, la moyenne hebdomadaire des heures de travail réelles effectuées a diminué de 2,3 %, passant de 35,1 à 34,3. La diminution des heures travaillées est une conséquence typique de la réaction initiale des employeurs durant les périodes d'incertitude économique.

Notons qu'en dépit d'une conjoncture économique moins favorable durant la période de référence, les données du recensement de 2001 révèlent un taux élevé de mobilité de la main-d'œuvre. Des provinces telles que l'Alberta, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard ont enregistré une augmentation totale de 171 460 personnes depuis 1996. L'ensemble des autres provinces et territoires ont perdu une partie de leur population en raison de la migration interprovinciale, un dossier où les principales provinces touchées sont le Québec, Terre-Neuve-et-Labrador et la Saskatchewan. La question de la mobilité de la main-d'œuvre sera examinée de façon plus approfondie dans les prochains rapports.

3. Chômage

Le ralentissement de l'économie canadienne a entraîné une augmentation de 0,5 point de pourcentage du taux de chômage, passant de 6,9 % à 7,4 %. Même si le taux de chômage a augmenté, il faut souligner les changements qui se sont produits pendant la période de référence (veuillez consulter le graphique 4). En avril 2001, le taux de chômage s'établissait à 7,1 %, puis il a grimpé à 8,0 % en décembre 2001 avant de redescendre à 7,7 % en mars 2002, ce qui correspond à la croissance vigoureuse de l'emploi et du PIB observée au cours du dernier trimestre.

Graphique 4 : Taux de chômage national (%)



Tous les groupes d'âge des deux sexes ont enregistré une hausse de leur taux de chômage, ce qui témoigne de l'effet généralisé du ralentissement. Le chômage a progressé autant chez les hommes que chez les femmes, mais à des degrés divers. D'avril 2001 à mars 2002, le taux de chômage chez les femmes est passé de 6,7 % à 7,2 %, ce qui constituait la première augmentation annuelle depuis 1996-1997, tandis que chez les hommes, il est passé de 7,4 % à 8,2 %. Comme au cours des périodes de référence précédentes, la variation du taux de chômage a été plus importante chez les hommes et peut être liée au ralentissement marqué observé dans le secteur des produits, particulièrement dans l'industrie de la fabrication, où la représentation des hommes est plus grande.

Même si le taux de chômage enregistré par les travailleurs âgés a augmenté de 5,2 % à 5,7 % durant la période de référence, il a été bien inférieur à la moyenne nationale (7,4 %). Pour la première fois depuis 1997-1998, le taux de chômage chez les jeunes a augmenté, passant de 12,6 % à 13,2 %. Les jeunes sont souvent touchés par les ralentissements mêmes mineurs parce qu'ils ont moins d'ancienneté et d'expérience en milieu de travail.

Fait intéressant à signaler, la proportion du chômage de longue durée a continué à diminuer en 2001-2002. La proportion de la

population active qui est demeurée sans travail pendant plus d'un an est passée de 6,2 % en 2000-2001 à 4,9 % en 2001-2002, ce qui est l'un des taux les plus faibles des pays industrialisés. Le taux de chômage de longue durée au Canada est à la baisse depuis 1994-1995 : à l'époque, 14,9 % des chômeurs étaient en chômage de longue durée. Notons également qu'une autre approche pour examiner la question du chômage de longue durée consiste à utiliser les données du recensement, qui révèlent un taux de chômage à long terme de 3,3 % avec d'importantes variations régionales.

Comme l'assurance-emploi vise à fournir un soutien du revenu temporaire aux personnes assurées qui perdent involontairement leur emploi, il importe également de souligner les motifs du chômage pendant la période de référence. Comme le montre le graphique 5, la proportion des personnes qui ont perdu leur emploi a augmenté de 5,7 points de pourcentage, pour s'établir à 47,6 %, tandis que la proportion des personnes qui ont quitté leur emploi volontairement a diminué de 1,5 point de pourcentage pour passer à 20,5 %. L'augmentation de la proportion de personnes qui ont perdu leur emploi est compatible avec la faible croissance du marché du travail. Il faut dire également que le tiers des chômeurs environ sont des nouveaux venus ou des personnes qui réintègrent le marché du travail après une longue période d'inactivité.

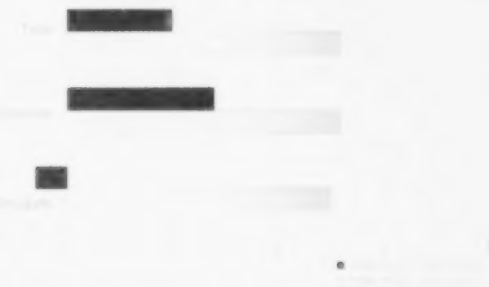
Graphique 5 : Répartition des nouveaux chômeurs selon le type

Source : D'après des données de Statistique Canada

4. Marchés du travail sectoriels

Selon les résultats obtenus, la totalité de la croissance nette de l'emploi s'est produite dans le secteur des services où on a enregistré une hausse de 1,4 % au cours de la période de référence. L'emploi dans le secteur des produits a diminué de 0,3 %. Cette constatation est importante parce que les femmes représentent 54 % des travailleurs dans le secteur des services tandis que les hommes représentent 77 % des travailleurs dans le secteur des produits. Il convient également de noter que l'emploi à temps partiel représente une proportion supérieure de l'emploi total dans le secteur des services (22,5 %) comparativement au secteur des produits (5,9%).

Graphique 6 : Croissance de l'emploi par secteur
(pourcentage annuel moyen)



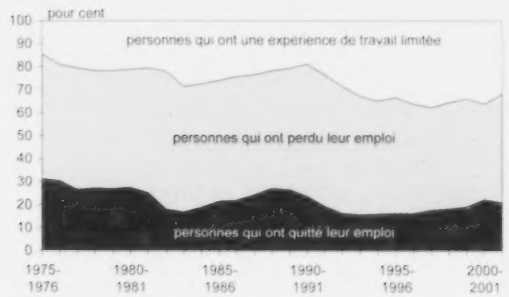
Source : D'après des données de Statistique Canada

Chaque secteur important des services a enregistré des augmentations de l'emploi au cours de la période de référence, sauf dans le cas de l'industrie du transport et de l'entreposage, étroitement liée au secteur des produits, qui a accusé une baisse de 2,7 %. Les hausses les plus fortes ont été constatées dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (4,0 %), du commerce de gros et de détail (2,9 %) et de la gestion, de l'administration et des autres services de soutien (2,3 %). Dans le groupe des services gouvernementaux, l'administration publique a enregistré une augmentation de 2,1 %, les services de santé, de 1,0 %, et les services éducatifs, de 0,6 %.

population active qui est demeurée sans travail pendant plus d'un an est passée de 6,2 % en 2000-2001 à 4,9 % en 2001-2002, ce qui est l'un des taux les plus faibles des pays industrialisés. Le taux de chômage de longue durée au Canada est à la baisse depuis 1994-1995 : à l'époque, 14,9 % des chômeurs étaient en chômage de longue durée. Notons également qu'une autre approche pour examiner la question du chômage de longue durée consiste à utiliser les données du recensement, qui révèlent un taux de chômage à long terme de 3,3 % avec d'importantes variations régionales.

Comme l'assurance-emploi vise à fournir un soutien du revenu temporaire aux personnes assurées qui perdent involontairement leur emploi, il importe également de souligner les motifs du chômage pendant la période de référence. Comme le montre le graphique 5, la proportion des personnes qui ont perdu leur emploi a augmenté de 5,7 points de pourcentage, pour s'établir à 47,6 %, tandis que la proportion des personnes qui ont quitté leur emploi volontairement a diminué de 1,5 point de pourcentage pour passer à 20,5 %. L'augmentation de la proportion de personnes qui ont perdu leur emploi est compatible avec la faible croissance du marché du travail. Il faut dire également que le tiers des chômeurs environ sont des nouveaux venus ou des personnes qui réintègrent le marché du travail après une longue période d'inactivité.

Graphique 5 : Répartition des nouveaux chômeurs selon le type

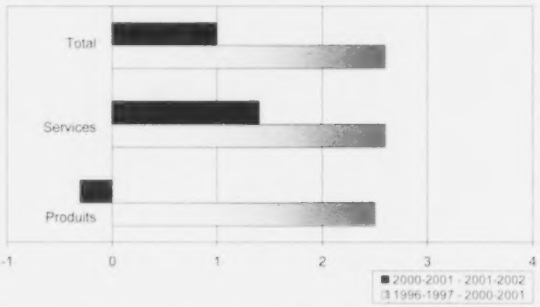


Source : D'après des données de Statistique Canada

4. Marchés du travail sectoriels

Selon les résultats obtenus, la totalité de la croissance nette de l'emploi s'est produite dans le secteur des services où on a enregistré une hausse de 1,4 % au cours de la période de référence. L'emploi dans le secteur des produits a diminué de 0,3 %. Cette constatation est importante parce que les femmes représentent 54 % des travailleurs dans le secteur des services tandis que les hommes représentent 77 % des travailleurs dans le secteur des produits. Il convient également de noter que l'emploi à temps partiel représente une proportion supérieure de l'emploi total dans le secteur des services (22,5 %) comparativement au secteur des produits (5,9%).

Graphique 6 : Croissance de l'emploi par secteur
(pourcentage annuel moyen)



Source : D'après des données de Statistique Canada

Chaque secteur important des services a enregistré des augmentations de l'emploi au cours de la période de référence, sauf dans le cas de l'industrie du transport et de l'entreposage, étroitement liée au secteur des produits, qui a accusé une baisse de 2,7 %. Les hausses les plus fortes ont été constatées dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (4,0 %), du commerce de gros et de détail (2,9 %) et de la gestion, de l'administration et des autres services de soutien (2,3 %). Dans le groupe des services gouvernementaux, l'administration publique a enregistré une augmentation de 2,1 %, les services de santé, de 1,0 %, et les services éducatifs, de 0,6 %.

La baisse dans le secteur des produits est imputable au fléchissement de la demande dans les domaines de l'agriculture et de l'industrie de la fabrication, où l'emploi a régressé de 10,5 % et de 0,7 %, respectivement. Par contre, l'emploi a enregistré une hausse importante dans les secteurs publics (6,0 %), la construction (3,6 %) et les industries primaires non agricoles (2,3 %).

La forte création d'emplois dans le secteur des services s'explique en partie par le fait que ces industries sont moins tributaires des exportations, surtout les industries dont les exportations sont destinées aux marchés américains.

5. Marchés du travail provinciaux

La plus grande partie (110 600) des 145 300 nouveaux emplois créés au cours de la période de référence l'ont été au Québec et en Ontario. L'Alberta a aussi connu une forte création d'emplois (42 200). Seules les provinces de la Saskatchewan (-11 300) et de la Colombie-Britannique (-14 300) ont connu des pertes d'emploi nettes.

Tableau 1: Création et croissance de l'emploi par province en 2001-2002

	Emplois créés (milliers)	Croissance
Terre-Neuve-et-Labrador	7,3	3,6 %
Île-du-Prince-Édouard	1,0	1,5 %
Nouvelle-Écosse	4,5	1,1 %
Nouveau-Brunswick	1,5	0,4 %
Québec	45,4	1,3 %
Ontario	65,2	1,1 %
Manitoba	3,7	0,7 %
Saskatchewan	-11,3	-2,3 %
Alberta	42,2	2,6 %
Colombie-Britannique	-14,3	-0,7 %
Canada	**145,3**	**1,0 %**

Toutefois, comparativement à la période de référence précédente, la situation du marché du travail s'est détériorée dans la plupart des provinces, sauf à Terre-Neuve-et-Labrador ainsi qu'en Alberta, où l'emploi a augmenté de 3,6 % et de 2,6 %, respectivement. Dans ces deux provinces, on peut établir un lien entre la croissance de l'emploi et les progrès de l'industrie pétrolière et gazière, puisque l'emploi dans l'extraction du pétrole et du gaz a augmenté en Alberta et à Terre-Neuve-et-Labrador de 25,3 % et de 55,6 %, respectivement.

Par contraste avec les périodes de référence précédentes, le taux de chômage a augmenté dans toutes les provinces, sauf à Terre-Neuve-et-Labrador, où il est demeuré stable, et en Alberta, où il a accusé une baisse de 0,3 point de pourcentage. Les hausses les plus fortes du taux de chômage ont eu lieu en Ontario (de 5,8 % à 6,6 %) et en Colombie-Britannique (de 7,2 % à 8,1 %). La progression du taux de chômage en Ontario découle du ralentissement de l'emploi dans l'industrie de la fabrication (-2,1 %). En Colombie-Britannique, elle est due à un repli dans ce secteur (-7,3 %) ainsi que dans celui de la foresterie et de l'exploitation forestière (-30,4 %).

Il convient de signaler que le régime d'assurance-emploi divise le pays en régions où la situation du marché du travail est similaire, comme les régions métropolitaines de recensement (p. ex., Québec, Halifax et Toronto) ou les régions qui ont des caractéristiques économiques semblables pour lesquelles on peut calculer des taux de chômage représentatifs. La plupart des régions économiques (39 sur 58) ont connu une hausse du taux de chômage du début à la fin de la période de référence. Cela est important parce que le régime d'assurance-emploi est conçu de façon à répondre aux réalités économiques en évolution en rajustant l'admissibilité à l'assurance-emploi en fonction des taux de chômage régionaux.

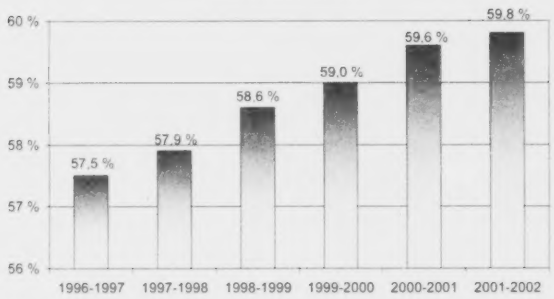
Contrairement à la période de référence précédente, où l'augmentation du taux de chômage était concentrée en Ontario, au cours de la présente période de référence, l'augmentation est généralisée. Par exemple, le taux de chômage a augmenté dans toutes les

grandes régions métropolitaines; Toronto, Montréal et Vancouver ont connu une augmentation respective de 1,0, 1,1 et 2,5 points de pourcentage. C'est la région économique d'Ottawa qui a connu la plus forte hausse en points de pourcentage (+2,7), une hausse attribuable en grande partie au ralentissement dans le secteur des télécommunications. La plupart des régions économiques de chaque province ont affiché des taux de chômage plus élevés. Par exemple, cela a été le cas dans cinq des neuf régions économiques de la région atlantique du Canada. Au Québec, 7 régions économiques sur 12 ont connu une hausse. De façon semblable, 13 régions sur 17 ont connu une hausse en Ontario. Dans les Prairies, le taux de chômage a augmenté dans 8 des 11 régions économiques. Enfin, toutes les régions économiques de la Colombie-Britannique avaient des taux de chômage plus élevés.

6. *Femmes, hommes et jeunes*

Comme pendant la période de référence précédente, le taux de croissance de l'emploi a été plus élevé chez les femmes (1,4 %) que chez les hommes (0,6 %), ce qui maintient la tendance déjà observée dans le cadre des rapports de contrôle et d'évaluation précédents. Chez les femmes, la croissance de l'emploi continue de se manifester dans le secteur des services, car les femmes y sont plus nombreuses, tandis que les hommes sont plus représentés dans le secteur des produits. De plus, le taux d'activité des femmes a poursuivi sa tendance à la hausse, étant passé de 59,6 % à 59,8 %, soit une faible augmentation. Par contre, le taux d'activité des hommes s'est légèrement accru, soit 0,1 point de pourcentage, pour s'élever à 72,6 %. Il convient également de souligner que le taux de croissance de l'emploi à temps plein chez les femmes (1,5 %) a dépassé celui chez les hommes (0,4 %), tandis qu'en ce qui concerne l'emploi à temps partiel, c'est chez les hommes qu'il a été plus élevé, soit 2,4 %, comparativement à 1,1 % chez les femmes.

Graphique 7 : Taux d'activité chez les femmes

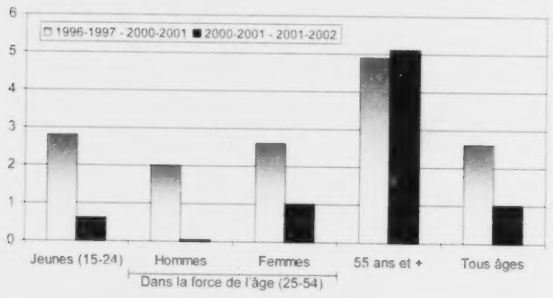


L'emploi des femmes dans le secteur des services s'est accru de 1,6 %, ce qui représente une diminution importante par rapport à la période de référence précédente (3,3 %). Cependant, dans ce secteur, le taux de croissance de l'emploi des femmes a été supérieur à celui des hommes (1,2 %). Par rapport à la période de référence précédente, le taux de croissance de l'emploi des femmes dans le secteur des services a régressé dans presque toutes les industries. C'est dans le commerce (1,8 %) et dans l'industrie des soins de santé et de l'aide sociale (2,1 %) que sa progression a été le plus marquée. Dans le secteur des produits, l'emploi des femmes est demeuré à peu près le même. Il est intéressant de constater que l'emploi des femmes dans les industries de la fabrication a progressé de 0,6 %, alors qu'il a baissé de 1,2 % chez les hommes.

Chez les hommes, la croissance de l'emploi a également été concentrée dans le secteur des services, contrairement aux périodes de référence précédentes où la croissance était répartie également ou concentrée dans le secteur des produits. Dans le secteur des services, la croissance de l'emploi a surtout été observée dans le commerce (3,9 %), l'administration publique (2,3 %) et les industries de l'information, de la culture et des loisirs (4,5 %). Dans le secteur des produits, l'emploi a diminué de 0,4 % chez les hommes, surtout à cause des baisses qu'ont accusées les industries de la fabrication (-1,2 %) et l'agriculture (-10,6 %).

Ce sont les jeunes et les personnes peu instruites qui risquent le plus d'être touchés pendant un ralentissement économique. Le taux de croissance de l'emploi des jeunes, qui s'établissait à 3,6 % pendant la période de référence précédente, s'est abaissé à 0,6 %. Il a diminué dans le secteur des produits (-3,5 %), alors qu'il s'est accru de 1,6 % dans le secteur des services. La baisse de l'emploi des jeunes dans le secteur des produits s'explique par les diminutions observées dans l'agriculture (-12,0 %) et les industries de la fabrication (-7,8 %). Le recul des jeunes dans ces industries dépasse le fléchissement à l'échelle nationale, ce qui rappelle encore le risque que courent les jeunes en période d'incertitude économique. Dans le secteur des services, l'emploi a progressé dans le commerce (3,1 %) et les industries de l'information, de la culture et des loisirs (6,9 %). En outre, la croissance limitée du marché du travail a eu un effet plus important sur les jeunes hommes que sur les jeunes femmes. Même si l'emploi est demeuré pratiquement inchangé chez les jeunes hommes, il a progressé de 1,2 % chez les jeunes femmes. La différence est en partie attribuable à la faiblesse du secteur des produits.

Graphique 8 : Croissance de l'emploi selon l'âge et le sexe
(pourcentage annuel moyen)



Source : D'après des données de Statistique Canada

Pendant la période de référence, ce sont les travailleurs de 55 ans et plus qui ont enregistré le taux de croissance de l'emploi le plus élevé (5,1 %). Chez ces travailleurs, la croissance de l'emploi a été systématiquement forte au cours des cinq dernières périodes de référence. De plus, le taux d'activité des travailleurs âgés est à la hausse; il est passé de 23,8 % en 1996-1997 à 26,4 % en 2001-2002. Au cours de la même période, le taux d'activité des femmes âgées de 55 ans et plus a augmenté de 17,4 %, comparativement à 6,5 % chez les hommes.

7. Autres caractéristiques de la main-d'oeuvre

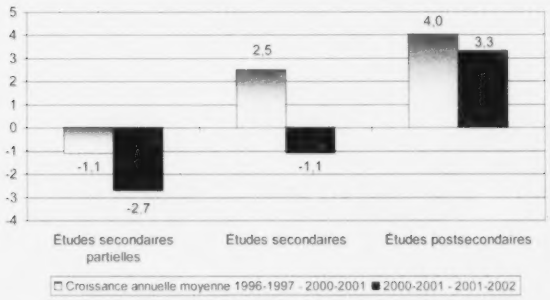
Dans les rapports précédents, on s'est attaché à l'importance de l'éducation comme facteur de réussite sur le marché du travail. La section suivante poursuit cette analyse en examinant le rôle de l'immigration et la pression croissante que subissent les Canadiens afin d'arriver à établir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. L'examen de ces facteurs importants est essentiel parce qu'on exige de plus en plus que le régime d'assurance-emploi corrige les divers risques du marché du travail liés au perfectionnement professionnel, à l'intégration des nouveaux immigrants, et la capacité des familles d'établir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Éducation et niveau de compétences

En 2001-2002, quelque 13,3 % des personnes qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires étaient en chômage, comparativement à 4,8 % des personnes qui avaient un diplôme universitaire. Ces statistiques font ressortir l'importance du perfectionnement des compétences et de la démarche de l'apprentissage continu sur le marché du travail du Canada. Comme le Canada a besoin d'une main-d'œuvre plus qualifiée, les Canadiens ont continué d'accroître leur niveau de scolarité. En particulier, le nombre de personnes ayant fait des études postsecondaires a augmenté de 4,6 %, tandis que le nombre de celles qui n'ont fait que des études secondaires ou ne les ont pas terminées a diminué.

Comme il est indiqué dans les rapports précédents, l'éducation est toujours un facteur important de réussite sur le marché du travail, car les taux de croissance de l'emploi augmentent en fonction du niveau de scolarité. À cause de la croissance limitée du marché du travail, le taux de croissance de l'emploi de tous les groupes a régressé pendant l'exercice 2001-2002, par rapport au taux moyen des quatre périodes de référence précédentes. Cependant, seules les personnes ayant fait des études postsecondaires ont enregistré une hausse au chapitre de l'emploi. Tous les autres groupes ont accusé des baisses importantes, la plus radicale ayant été observée chez les personnes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires (-2,7 %).

Graphique 9 : Croissance de l'emploi chez les personnes de plus de 15 ans, selon le niveau de scolarité (%)



Source : D'après des données de Statistique Canada

Immigration

La période de 1996 à 2001 a été marquée par une croissance démographique des plus lentes. L'immigration représente un aspect essentiel et une force clé du marché du travail du Canada, car les immigrants sont responsables d'environ les trois quarts de la croissance de l'emploi. Même si le niveau de scolarité est fortement lié à la réussite sur le marché du travail pour la majorité de la population, cette relation est fausse dans le cas des immigrants récents. En 2000, 58 % des immigrants d'âge actif avaient fait des études postsecondaires au moment de leur arrivée, comparativement à 43 % de la population canadienne. Malgré leur niveau de scolarité, la proportion des immigrants de 25 à 44 ans qui occupaient un emploi était beaucoup plus faible que celle des résidents canadiens nés au pays. En outre, cette proportion diminuait, dans le cas des immigrants, alors qu'elle demeurait essentiellement inchangée chez les personnes nées au Canada. Les immigrants récents, surtout lorsqu'ils appartiennent à une minorité visible, enregistrent en général des taux de chômage plus élevés et des salaires moyens moins élevés que les autres Canadiens. De plus, ils occupent souvent des emplois qui ne correspondent pas à leurs compétences et à leurs diplômes.

Équilibre entre le travail et la famille

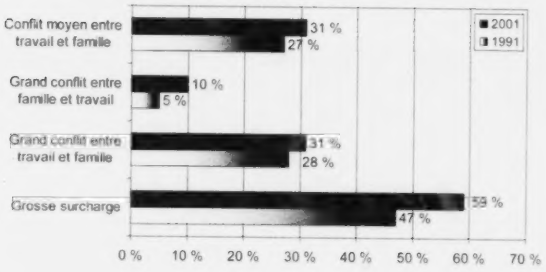
Ces 10 dernières années, les défis posés par la nécessité d'équilibrer le travail et la vie personnelle ont pris de l'ampleur, ce qui porte à croire qu'une proportion accrue de travailleurs ont de la difficulté à concilier leurs rôles d'employé, de parent, de conjoint et de pourvoyeur de soins. De nombreux aspects influent sur l'équilibre travail-famille et tous contribuent au problème qui ne cesse de s'amplifier. La population active continue d'évoluer en raison de l'accroissement de la représentation des femmes et de la demande de travailleurs qualifiés. Le vieillissement de la population exerce des pressions croissantes sur la génération prise en « sandwich » entre la responsabilité de s'occuper de ses enfants et de ses parents âgés. En outre, les progrès de la technologie continuent de modifier nos façons de travailler, au moment où les attitudes à l'égard du travail continuent d'évoluer.

Un récent rapport[5] sur l'équilibre entre le travail et la famille en 2001 par comparaison à 1991 nous apprend que cet équilibre s'est détérioré au cours des 10 dernières années. En fait, l'enquête révèle que tous les aspects ont pris de l'ampleur (veuillez consulter le

[5] Linda Duxbury et Chris Higgins, *Work-Life Balance in the New Millenium: Where Are We? Where Do We Need to Go?*, Canadian Policy Research Networks, octobre 2001.

graphique 10). Il est également important de constater que le nombre d'heures moyen consacré au travail à chaque semaine a grimpé de 42 à 45 et que le nombre d'employés faisant état d'un stress élevé au travail a plus que doublé, passant de 13 % à 27 %. De plus, la quantité de temps que les employés qui ont des personnes à charge consacrent à leurs activités familiales a chuté d'environ 16 heures par semaine à un peu moins de 11.

Graphique 10 : Le conflit travail-famille : comparaison entre 1991 et 2001



II. RÉCENT CONTEXTE LÉGISLATIF

L'implantation du régime d'assurance-emploi en juillet 1996 et janvier 1997 constituait la restructuration la plus importante apportée au régime en 25 ans. La *Loi sur l'assurance-emploi* amenait la mise en œuvre de réformes visant à remplacer l'ancien régime d'assurance-chômage par le régime d'assurance-emploi. La réforme de 1996 avait pour objet de promouvoir une participation accrue à la vie active par l'introduction de plus de rigueur dans les principes en matière d'assurance. Auparavant fondée sur les semaines, l'admissibilité repose maintenant sur les heures de travail. Les changements comportaient également une nouvelle structure de prestations et de nouvelles règles pour les prestataires fréquents, de même qu'un resserrement des exigences d'admissibilité pour les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail. L'adoption du supplément familial visait également à mieux cibler les éléments du régime assurant un soutien aux prestataires des familles à faible revenu avec enfants.

D'autres modifications ont été apportées depuis la réforme.[6] Le 10 mai 2001, le projet de loi C-2, qui apportait d'autres modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*, a reçu la sanction royale.[7] Il a servi à éliminer, avec effet rétroactif au 1er octobre 2000, la règle de l'intensité mise en application pour décourager le recours répété à l'assurance-emploi en réduisant le taux des prestations versées aux prestataires fréquents. Cette règle s'était révélée inefficace, parce qu'elle ne produisait pas l'effet dissuasif recherché et pénalisait des prestataires qui avaient peu de perspectives d'emploi, ce qui n'était pas voulu.[8] Afin de tenir compte des réalités économiques changeantes et de mieux cibler la disposition relative au remboursement de prestations (récupération), conçue pour réduire le recours à l'assurance-emploi de la part des prestataires fréquents au revenu élevé, on a modifié cette disposition. La modification a commencé à s'appliquer à l'année d'imposition 2000. Les personnes qui présentent une première demande et les demandeurs de prestations spéciales ont été exemptés de cette disposition. De plus, afin de simplifier la structure de remboursement et de veiller à ce que la disposition vise correctement les personnes à revenu élevé, on a établi un seuil unique de remboursement, soit 48 750 $ de revenu net, le taux de remboursement étant fixé à 30 %. Ainsi, le remboursement maximal a été limité à 30 % du revenu net dans le cas des

[6] Pour une description plus complète de l'évolution de l'assurance-emploi, voir l'annexe 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001*.

[7] Le projet de loi C-2 (qui, au départ, était le projet de loi C-44), appelé *Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi (Pêche)*, a reçu la sanction royale le 10 mai 2001. Le projet de loi C-2 renfermait également des dispositions pour geler le maximum de la rémunération assurable (MRA) à 39 000 $ par année, jusqu'à ce que la rémunération hebdomadaire moyenne du total des industries atteigne ce niveau.

[8] Puisque la règle de l'intensité a été éliminée à compter du 1er octobre 2000, aucune demande effectuée durant la période de référence n'a été touchée par cette règle.

personnes gagnant plus de 48 750 $. Enfin, les modifications prévoyaient aussi la prolongation, jusqu'en 2006, de la production du *Rapport de contrôle et d'évaluation*.

Par ailleurs, on a revu la disposition relative aux personnes qui réintègrent le marché du travail, afin de mieux l'adapter aux parents qui retournent au travail après s'être absentés pendant une longue période pour prendre soin de leurs jeunes enfants. Les parents qui réintègrent le marché du travail et qui ont touché des prestations de maternité et/ou des prestations parentales au cours des quatre années précédant la période antérieure de deux ans normalement applicable peuvent maintenant toucher des prestations régulières après avoir accumulé le même nombre d'heures que tout autre prestataire régulier dans leur région. En outre, on a modifié le *Règlement sur l'assurance-emploi (Pêche)*, avec effet rétroactif au 31 décembre 2000, afin que les pêcheurs indépendants puissent avoir accès aux prestations parentales, de maladie et de maternité bonifiées.

En 2001, deux modifications ont été apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi*. D'abord, à partir du 12 août 2001, le calcul de la rémunération non déclarée a été modifié, de sorte qu'il est maintenant plus juste pour les prestataires. Ensuite, le 18 novembre 2001, le projet pilote relatif aux petites semaines est devenu une caractéristique permanente et nationale du régime.

Le 27 mars 2002, le projet de loi C-49, modifiant l'accès aux prestations spéciales, a reçu la sanction royale. Les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté qui est hospitalisé pendant une longue période disposent maintenant d'une fenêtre pouvant atteindre deux ans, au lieu d'un an, pour demander des prestations parentales. Cette modification, applicable depuis le 21 avril 2002, donne une marge de manœuvre aux parents qui choisissent d'attendre la sortie de l'enfant de l'hôpital pour présenter leur demande. De plus, la période pendant laquelle une personne peut demander des prestations spéciales et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles elle peut cumuler ces prestations sont passés de 50 à 65 semaines. Avant l'adoption du projet de loi C-49, les prestataires pouvaient toucher des prestations spéciales pendant au plus 50 semaines. Depuis le 3 mars 2002, les mères naturelles qui demandent des prestations de maladie avant ou après leurs prestations de maternité ou parentales ont maintenant, grâce à cette disposition, entièrement accès aux prestations spéciales.

III. CONTEXTE DE LA PRESTATION DE SERVICES

DRHC utilise de plus en plus la technologie pour adapter ses services aux besoins des clients. Les Canadiens ont recours à la technologie et s'attendent à la même chose de la part de leur gouvernement. Les Canadiens souhaitent choisir les modes d'accès aux services et s'attendent à la multiplication des interactions électroniques et à des services répondant à leurs besoins personnels.

Les gens du milieu des affaires nous parlent de plus en plus des répercussions des exigences gouvernementales sur leurs activités. Ils souhaitent que le gouvernement allège le fardeau administratif qui leur est imposé et qu'il leur en coûte moins cher pour répondre aux exigences, qui doivent être simplifiées et exiger moins de renseignements de leur part.

Il importe également de tenir compte des pressions démographiques. Le nombre de citoyens âgés augmente – en 2030, il est prévu que le nombre de membres de ce groupe aura doublé, tout comme la charge de travail de DRHC. En outre, l'effectif du Ministère vieillit et part à la retraite. En 2015, le taux de croissance de la population active ne représentera plus que le tiers du taux actuel, et la croissance sera de plus en plus tributaire de l'immigration.

Il faut adapter la prestation de services en fonction de ce que les Canadiens s'attendent maintenant à obtenir des autres institutions. Les gouvernements étrangers et autres gouvernements canadiens ainsi que le secteur privé répondent déjà aux besoins avec de nouveaux modes de prestation de services. Les institutions financières adoptent diverses méthodes de prestation de services, comme les services en personne, par téléphone et en direct, grâce à des transactions en ligne sécurisées. Les autres gouvernements intègrent la prestation de services, améliorent l'accessibilité et explorent de nouveaux moyens de joindre et de servir les citoyens.

Pour relever le défi que présente l'amélioration de la prestation de services aux Canadiens, DRHC modernise ses services, afin de mieux les axer sur les besoins des clients et de devenir le volet social du gouvernement du Canada auprès des Canadiens. La Modernisation du service pour les Canadiens (MSC) est un projet triennal destiné à permettre à DRHC de passer d'une organisation axée sur les programmes et les services à une organisation mettant l'accent sur les besoins des clients. La MSC vise à faire en sorte que les politiques, les programmes et les services de DRHC soient mieux conçus et mis en application au profit des Canadiens, d'une façon plus efficace et mieux adaptée. Il s'agit d'une initiative à long terme, qui a pour objet de faire évoluer et de transformer tous les secteurs de prestation de services à DRHC. Elle vise globalement à faire passer DRHC d'une organisation structurée en fonction de secteurs d'activités à une organisation mieux intégrée dans son ensemble, pour ce qui est de tous les programmes et services du gouvernement.

Le présent chapitre offre un aperçu des prestations d'assurance-emploi versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La première section, Clientèle de l'assurance-emploi, décrit brièvement les prestataires en passant en revue diverses caractéristiques socio-économiques et démographiques. La deuxième section, Aider les Canadiens à gérer le risque du chômage, examine le soutien du revenu fourni aux travailleurs qui perdent leur emploi. La troisième section, Aide aux Canadiens et à leurs familles, examine le rôle que jouent les prestations spéciales d'assurance-emploi pour aider les Canadiens à établir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et familiales et les risques auxquels ils s'exposent sur le marché du travail en raison d'une naissance, de leur rôle parental et de la maladie. Le chapitre 5 explique les répercussions des éléments clés de la réforme de l'assurance-emploi et des modifications de nature législative survenues au cours de la période de référence. Tout au long du présent chapitre, les données de 2001-2002 sont comparées à celles de 2000-2001 et les tendances observées depuis 1995-1996 sont analysées.

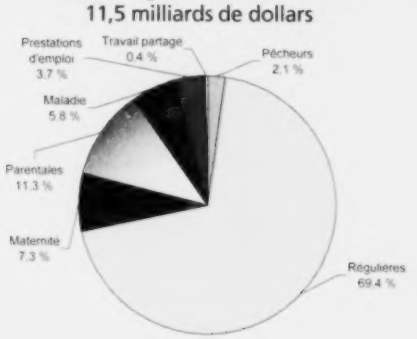
I. CLIENTÈLE DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le régime d'assurance-emploi joue un rôle important en ce qui concerne le filet de sécurité sociale du Canada. Au cours des 60 dernières années, il a été pour les travailleurs canadiens leur principal programme de sécurité du revenu. L'objectif principal de l'assurance-emploi est de fournir un soutien du revenu temporaire aux Canadiens assurés qui quittent involontairement leur emploi. Au fil des ans, le régime a évolué en reconnaissant que les travailleurs étaient exposés à d'autres risques liés à l'emploi : naissance d'un enfant, rôle parental et maladie.

Témoignant de la situation économique et du marché du travail de 2001-2002, le nombre de prestataires d'assurance-emploi a augmenté de façon significative (10,0 %) pour s'établir à 1,9 million, et les prestations qui leur ont été versées ont aussi augmenté considérablement de 23,9 % pour s'établir à 11,5 milliards de dollars (veuillez consulter le graphique 1). Par rapport à 2000-2001, les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 2,6 %, passant de 296 $ à 304 $. Comme on l'a mentionné au chapitre 1, le ralentissement économique survenu au cours des trois premiers trimestres de la période de référence s'est traduit par une augmentation importante du nombre de prestataires au cours des premier (14,1 %), deuxième (13,4 %) et troisième (13,2 %) trimestres. Toutefois, comme l'économie s'est redressée, le nombre de prestataires a commencé à diminuer (-1,3 %) au dernier trimestre de 2001-2002.

Graphique 1 : Total des prestations de revenu pour 2001-2002

11,5 milliards de dollars



Sur le plan provincial, le nombre de prestataires a augmenté de façon significative en Ontario (16,5 %), au Nunavut (12,9 %), en Colombie-Britannique (11,5 %), en Alberta (11,2 %), au Manitoba (8,9 %), au Québec (8,0 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (7,4 %), tandis qu'il a connu une hausse modérée à Terre-Neuve-et-Labrador (4,4 %), en Saskatchewan (3,8 %), dans les Territoires du Nord-Ouest (2,3 %), en Nouvelle-Écosse (2,1 %) et au Nouveau-Brunswick (2,1 %). Le Yukon a été le seul à connaître une baisse (-6,0 %) du nombre de prestataires d'assurance-emploi. Il est intéressant de signaler la répartition régionale des participants au régime. La proportion de

clients de la région atlantique du Canada, du Québec, de l'Ontario, des provinces de l'Ouest et des territoires était respectivement de 15,6 %, 31,2 %, 28,8 % et 24,5 %. Cet équilibre régional démontre l'importance du régime d'assurance-emploi dans tous les coins du pays. Il convient également de noter que les prestations hebdomadaires moyennes variaient par province, allant de 281 $ à l'Île-du-Prince-Édouard à 368 $ dans les Territoires du Nord-Ouest (veuillez consulter l'annexe 1.2), témoignant des variations interprovinciales dans les gains assurables.

Comme dans les périodes de référence précédentes, la clientèle de l'assurance-emploi tend à travailler dans le secteur des produits; en effet, la proportion des nouveaux prestataires provenant de ce secteur atteignait 40,7 % tandis qu'ils ne représentent que 25,5 % de la population active. De plus, une partie importante (32,8 %) de la clientèle travaillait dans les industries de la fabrication et de la construction, qui ne représentent que 20,6 % de la population active.

Le nombre de femmes inscrites au régime est demeuré relativement stable à environ 45 % des prestaires d'assurance-emploi. Le nombre de femmes et d'hommes prestataires a augmenté d'environ 10 % en 2001-2002 tandis que le montant des prestations versées a augmenté de 31 % et de 19 %, respectivement. Alors que l'on peut attribuer l'augmentation des prestations versées aux femmes aux prestations spéciales, dans le cas des hommes, elle est liée aux prestations régulières. Selon les résultats obtenus, les hommes ont été particulièrement touchés par le ralentissement économique dans le secteur des produits et, en particulier, dans l'industrie de la fabrication, où le nombre d'hommes prestataires a augmenté de 12,7 %.

Les résultats montrent également que le nombre de jeunes prestataires (âgés de 25 ans et moins) a augmenté de 7,8 % en 2001-2002. Le nombre de prestataires âgés (55 ans et plus) a aussi augmenté de 12,9 % pendant la même période. Ces résultats sont compatibles avec le contexte du marché du travail présenté au chapitre 1 où l'on a constaté que les taux de chômage chez les jeunes et les travailleurs âgés avaient augmenté au cours de la période de référence.

En 2001-2002, les prestataires fréquents représentaient 34,7 % du total des demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur, comparativement à 37,3 % et 39,3 % en 2000-2001 et 1999-2000 respectivement.[1] Malgré une diminution de la proportion de prestataires fréquents de l'assurance-emploi, leur nombre réel est demeuré relativement stable (+0,5 %) à 524 794 (veuillez consulter l'annexe 1.7). La proportion de prestations régulières et de pêcheur versées à des prestataires fréquents a augmenté de 1995-1996 à 1997-1998, passant de 42,5 % à 43,3 %. Depuis 1997-1998, cette proportion a constamment diminué pour atteindre 37,5 % en 2001-2002.

Les résultats démontrent qu'un total de 187 320 clients de l'assurance-emploi à faible revenu ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées par le biais du supplément familial[2] en 2001-2002 (veuillez consulter l'annexe 1.13). Le nombre de clients de l'assurance-emploi qui ont touché des prestations hebdomadaires plus élevées grâce au supplément familial est demeuré stable comparativement à la période de référence précédente.

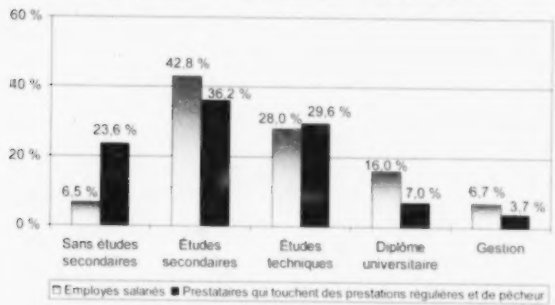
Au chapitre 1, on a signalé l'importance croissante de l'éducation ainsi que la demande accrue de travailleurs très spécialisés. On a également mentionné que le niveau de scolarité élevé était associé à un taux de

[1] On entend par prestataires fréquents ceux qui ont présenté trois demandes ou plus de prestations régulières et/ou de pêcheur au cours des cinq dernières années.

[2] Consulter l'annexe 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000* pour des détails supplémentaires sur la disposition relative au supplément familial.

chômage faible et à une participation plus importante au marché du travail. Un examen du profil professionnel des prestataires qui touchent des prestations régulières et de pêcheur est compatible avec ces constatations. Le graphique 2 montre que l'assurance-emploi joue un rôle beaucoup plus important pour les travailleurs avec une moins grande scolarité et ceux qui n'occupent pas un poste de gestion.

Graphique 2 : Niveaux de compétence des prestataires d'assurance-emploi et de tous les employés salariés



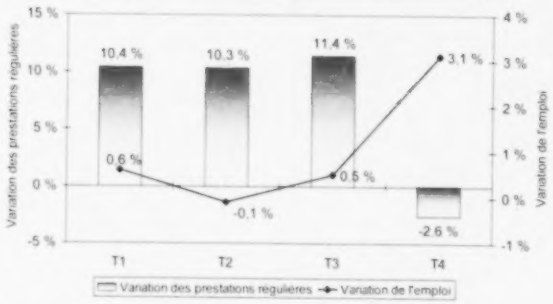
II. AIDER LES CANADIENS À GÉRER LE RISQUE DU CHÔMAGE

Une fonction importante du régime d'assurance-emploi consiste à fournir des prestations de revenu aux Canadiens qui subissent une interruption temporaire de revenu d'emploi parce qu'ils ont perdu leur travail. En fait, quand l'économie subit un ralentissement, comme au cours de la présente période de référence, le régime d'assurance-emploi vise à jouer le rôle de stabilisateur macroéconomique automatique en remplaçant le revenu des Canadiens qui font la transition entre deux emplois. Le régime est aussi précisément conçu pour être souple face aux changements sur les marchés du travail locaux grâce au rajustement des normes d'admissibilité et de la durée des prestations quand les taux de chômage fluctuent dans n'importe laquelle des 58 régions économiques (veuillez consulter l'annexe 1.1).

1. *Prestations régulières*

En 2001-2002, le nombre de demandes de prestations régulières établies dans le cadre de l'assurance-emploi a considérablement augmenté (7,9 %) pour atteindre 1,48 million. Cette augmentation s'explique par le ralentissement économique qui a commencé au cours de la période de référence précédente, comme on l'indique dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001*. Toutefois, après avoir enregistré une augmentation importante au cours des premier, deuxième et troisième trimestres, le nombre de nouvelles demandes a diminué de 2,6 % au cours du quatrième trimestre (veuillez consulter le graphique 3). Comme on l'a mentionné au chapitre 1, la diminution du nombre de demandes au cours du quatrième trimestre peut s'expliquer par le redressement de la situation économique qui est survenu au cours du dernier trimestre de la période de référence.

Graphique 3 : Croissance de l'emploi et des prestations régulières (2000-2001 comparativement à 2001-2002)[3]



En 2001-2002, les prestations versées aux prestataires réguliers ont augmenté de 17,2 %, passant de 6,8 milliards à 8 milliards de dollars (veuillez consulter l'annexe 1.4). L'augmentation des prestations versées est attribuable à l'augmentation du nombre de demandes de prestations observée depuis le dernier trimestre de la période de référence précédente. L'augmentation des prestations versées peut aussi s'expliquer par une légère augmentation

[3] La croissance du nombre de prestations régulières représente une variation annuelle moyenne, tandis que la croissance de l'emploi représente une variation de l'emploi de trimestre en trimestre.

de 2,7 % de la prestation hebdomadaire moyenne, qui est passée de 297 $ au cours de la période de référence précédente à 305 $ en 2001-2002.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations a augmenté de façon significative en Ontario (14,9 %), en Colombie-Britannique (11,0 %) et en Alberta (9,7 %), tandis que les augmentations ont été plus faibles au Québec (5,4 %), au Manitoba (5,2 %), au Nunavut (4,4 %), à Terre-Neuve-et-Labrador (3,5 %), en Saskatchewan (1,9 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (1,8 %). Le nombre de demandes est demeuré relativement stable au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, et a diminué dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon en 2001-2002. Comme en faisait foi le rapport de l'année dernière, le niveau de demandes d'assurance-emploi tend à être un indicateur avancé des changements qui surviendront généralement dans le chômage total.[4]

Tel qu'indiqué précédemment, une bonne partie de l'augmentation du nombre de demandes peut être rattachée au ralentissement survenu au cours du dernier trimestre de 2000-2001 et des trois premiers trimestres de la période de référence actuelle. En 2001-2002, le nombre de demandes de prestations provenant de travailleurs des industries de la fabrication a augmenté de 7,1 % dans l'ensemble du Canada et de 8,5 % en Ontario, après une augmentation de 15,3 % et de 41,5 % en 2000-2001, respectivement. Au cours des trois premiers trimestres de la période de référence, le nombre de demandes de prestations provenant de travailleurs des secteurs du transport et de l'entreposage (15,3 %) et des services aux entreprises (28,6 %) a lui aussi augmenté considérablement.

En 2001-2002, le nombre de demandes présentées par des femmes a augmenté de 6,9 % tandis qu'il a augmenté de 8,6 % du côté des hommes. L'augmentation moins importante enregistrée chez les femmes témoigne de la croissance continue du secteur des services, par opposition à la légère diminution dans le secteur des produits. Les hommes ont été particulièrement touchés par le ralentissement de l'industrie de la fabrication, où ils représentent 72 % des travailleurs.

La vigueur du marché du travail avant le ralentissement économique, qui a commencé au dernier trimestre de la période de référence précédente, a fait en sorte que les travailleurs ont conservé plus longtemps leur emploi assuré avant de faire une demande de prestations régulières. Cela est compatible avec le rapport de l'année dernière puisqu'il continue d'y avoir une augmentation importante (13,0 %) des demandes de prestations présentées par des personnes qui ont connu de longues périodes d'emploi[5] au cours de la période de référence. En 2001-2002, on a aussi enregistré une légère augmentation (4,9 %) des demandes de prestations présentées par des travailleurs qui avaient connu des périodes d'emploi moyennes tandis que le nombre de demandes présentées par des travailleurs qui avaient connu de courtes périodes d'emploi a diminué de 0,5 % (veuillez consulter l'annexe 1.5).

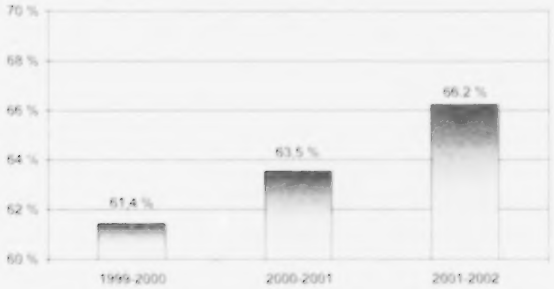
Globalement, les personnes qui ont touché des prestations régulières au cours de la période de référence ont travaillé plus d'heures qu'au cours des périodes de référence précédentes. Les données indiquent que le nombre moyen d'heures d'emploi assurable a augmenté de 2,6 % en 2000-2001 pour passer à 1 353, ce qui est compatible avec l'augmentation du nombre

[4] Consulter le chapitre 2 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001* pour une analyse du volume de demandes d'assurance-emploi en tant qu'indicateur avancé.

[5] Par demandes relatives à de courtes périodes d'emploi, on entend des demandes qui satisfont aux conditions d'admissibilité minimales ou qui comptent jusqu'à deux semaines de travail de plus que les conditions d'admissibilité minimales. Par demandes relatives à des périodes d'emploi moyennes, on entend des demandes qui s'appuient sur plus de deux semaines, mais moins de six mois de plus que ce qu'exigent les conditions d'admissibilité minimales. Par demandes relatives à de longues périodes d'emploi, on entend des demandes qui s'appuient sur au moins six mois de plus que ce qu'exigent les conditions d'admissibilité minimales.

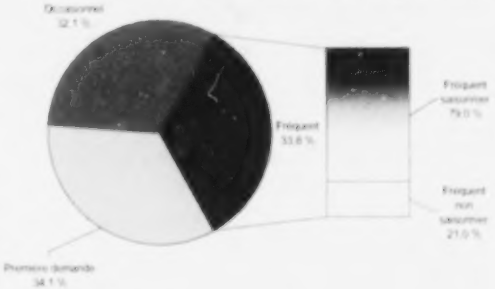
de nouveaux prestataires (17,6 %) et de prestataires occasionnels (7,6 %).[6] Ces données nous portent à croire que les travailleurs qui participent beaucoup au marché du travail et qui recourent donc le moins souvent au régime ont demandé des prestations. À la suite de l'augmentation du nombre de nouveaux prestataires et de prestataires occasionnels, la proportion des demandes présentées par ces derniers a augmenté au cours de la période de référence, passant de 63,5 % à 66,2 % (veuillez consulter le graphique 4). Dans les précédents rapports, nous avons fait remarquer que le volume de demandes présentées par les prestataires fréquents est moins susceptible d'être influencé par les fluctuations des cycles économiques. Les données que contient le présent rapport confirment ce point de vue puisqu'en 2001-2002, 499 660 demandes de prestations ont été présentées par des prestataires fréquents, ce qui est presque identique à 2000-2001 (-0,1 %). Toutefois, la proportion des demandes de prestations (33,8 %) et des prestations versées (36,1 %) associée à ces travailleurs a diminué de 2,7 et de 3,3 points de pourcentage, respectivement.

Graphique 4 : Premières demandes et demandes occasionnelles en pourcentage des demandes de prestations régulières



De plus, à l'instar des périodes de référence précédentes, presque 80 % des prestataires réguliers fréquents présentaient un modèle « saisonnier » de demandes de prestations (veuillez consulter le graphique 5).[7] Les hommes ont continué à présenter un peu plus des deux tiers des demandes de prestations fréquentes. En 2001-2002, les demandes présentées par les prestataires saisonniers fréquents ont légèrement augmenté (0,1 %) par opposition à une réduction de 1,2 % des demandes non saisonnières. On a signalé une augmentation du nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents à Terre-Neuve-et-Labrador (6,9 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (2,4 %) et en Colombie-Britannique (1,1 %). C'est en Alberta (-4,7 %) et au Manitoba (-2,6 %) que l'on a enregistré les réductions les plus importantes des demandes présentées par des prestataires fréquents.

Graphique 5 : Demandes et fréquence d'utilisation des prestations régulières



Le nombre de demandes présentées par les jeunes a augmenté de 6,4 % en 2001-2002, ce qui fait contraste avec 2000-2001. Cela peut s'expliquer par le ralentissement économique survenu lors du dernier trimestre de la période de référence précédente et des trois premiers trimestres de 2001-2002 (une augmentation de 7,3 %, 10,5 %, 5,8 % et de 12,5 % des demandes présentées par les jeunes, respectivement). Comme ils n'ont pas beaucoup d'ancienneté en milieu de travail, les jeunes sont habituellement les premiers à être touchés par un ralentissement.

[6] Le nombre d'heures d'emploi assurable en 2000-2001 a été examiné pour tenir compte du fait que les prestations établies en 2001-2002 s'appuyaient sur l'emploi assurable au cours de l'année précédente.

[7] On entend par prestataires saisonniers ceux qui ont commencé leur demande de prestations précédente à peu près au même moment de l'année que celle qui est en cours.

Tel que mentionné au chapitre 1, la croissance de l'emploi chez les travailleurs âgés a été vigoureuse, ce qui témoigne des taux d'activité accrus pour ces travailleurs. L'analyse montre qu'en 2001-2002, en dépit des gains d'emploi, le taux de chômage chez les travailleurs âgés a augmenté parce que leur proportion de la main-d'œuvre totale s'est aussi accrue. En conséquence, les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi présentées par les travailleurs de 55 ans et plus ont augmenté de 11,3 %. Il importe de signaler que le modèle trimestriel des demandes présentées par les travailleurs âgés reflète les tendances nationales selon lesquelles les demandes ont augmenté de 14,5 %, de 12,7 % et de 14,2 % au cours des trois premiers trimestres, respectivement, mais ont ensuite légèrement augmenté (1,3 %) au dernier trimestre de la période de référence.

2. Travail partagé

Le travail partagé est conçu pour aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied temporaires. Le programme assure un soutien du revenu aux travailleurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi et qui sont prêts à réduire de façon temporaire leur semaine de travail quand il y a une réduction de l'activité normale de l'entreprise indépendamment de la volonté de l'employeur.[8] Les ententes de travail partagé peuvent s'échelonner sur une période de 6 à 26 semaines et sont approuvées par les représentants des employés et des employeurs ainsi que par la Commission de l'assurance-emploi. Les ententes de travail partagé doivent être soutenues par les entreprises et les employés en cause, et elles peuvent être prolongées jusqu'à un maximum de 38 semaines.

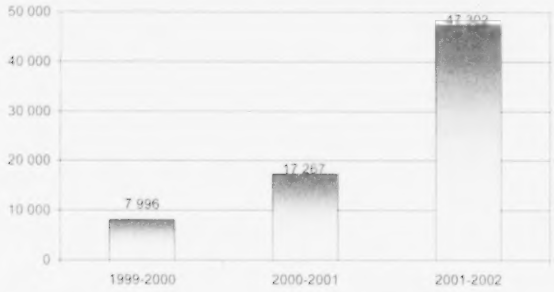
Le programme est avantageux pour les employeurs puisqu'il leur permet de stabiliser leur main-d'œuvre, de conserver les employés formés et d'éviter le processus coûteux lié au recrutement et à la formation de nouveaux employés quand l'entreprise revient à son activité normale. Les employés en profitent en demeurant au travail tout en étant indemnisés pour les jours non travaillés. Notons que si le travailleur est mis à pied par suite des mesures de travail partagé, le fait qu'il touche des prestations pour le travail partagé n'a aucune incidence sur son droit aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Les données administratives montrent que le recours au programme de travail partagé est contracyclique, et qu'il augmente proportionnellement aux taux de chômage. Le programme est fortement utilisé au cours des périodes de ralentissement économique et moins au cours des périodes de reprise et de croissance économique. Comme l'indiquent les résultats, le recours au travail partagé a augmenté de façon significative en 2001-2002, ce qui illustre le ralentissement économique observé en 2001-2002 et décrit dans le chapitre 1. Il importe aussi de signaler qu'en 2001-2002, les trois quarts des demandes de travail partagé ont commencé au cours de la deuxième partie de la période de référence, phénomène que l'on peut lier aux événements du 11 septembre. En fait, l'industrie du transport, qui a notamment conclu la plus importante entente de travail partagé, a beaucoup utilisé le programme au cours de la période de référence. Néanmoins, durant la période de référence, diverses industries ont signé bon nombre d'ententes du genre au Canada.

[8] Pour obtenir plus d'information concernant le programme de travail partagé, veuillez consulter le site Web de Développement des ressources humaines Canada à l'adresse suivante : http://www18.hrdc-drhc.gc.ca/programs/WorkSharing/descx.asp.

Le graphique 6 révèle qu'en 2001-2002, il y a eu 47 302 nouvelles demandes de prestations de travail partagé dans diverses industries, ce qui représente une augmentation de 174 % par rapport à la période de référence précédente. L'analyse montre que les deux tiers des participants au programme de travail partagé provenaient de l'industrie de la fabrication. La forte concentration des entreprises de fabrication au Québec et en Ontario explique en partie pourquoi les travailleurs de ces deux provinces constituent une proportion importante des participants au travail partagé.

Graphique 6 : Nouvelles demandes de prestations de travail partagé



3. Prestations de pêcheur

L'industrie canadienne de la pêche est un secteur très réglementé. Elle se situe généralement dans les collectivités où les perspectives d'emploi sont généralement limitées. Pêches et Océans Canada détermine la saison de pêche, le volume ainsi que les espèces qu'il est permis de capturer. Au cours de la dernière décennie, la pêche commerciale est passée du poisson de fond (comme la morue) à des espèces d'une plus grande valeur ajoutée comme le homard, le crabe et les crevettes.

Même si les prestations de pêcheur ne représentent que 1,4 % des demandes de prestations d'assurance-emploi, elles jouent un rôle important en ce qui a trait au soutien des collectivités qui dépendent de l'industrie de la pêche. En 2001-2002, on a enregistré 30 552 demandes de prestations de pêcheur, ce qui représente une augmentation de 8,2 % ou de 2 323 demandes par rapport à la période de référence précédente (veuillez consulter l'annexe 1.6); c'est la deuxième année consécutive où les demandes ont augmenté. Le nombre de demandes de prestations a augmenté dans toutes les provinces où la pêche est importante; l'augmentation a été appréciable à l'Île-du-Prince-Édouard (23,9 %) et plus modérée en Nouvelle-Écosse (7,4 %), en Colombie-Britannique (6,6 %), à Terre-Neuve-et-Labrador (6,2 %), au Québec (5,5 %) et au Nouveau-Brunswick (4,4 %).

Il importe de signaler que, par suite d'un changement apporté à la législation après l'adoption du projet de loi C-12, il est maintenant possible pour les pêcheurs de présenter deux demandes de prestations durant la même année. Au moment où ces changements ont été apportés aux nouveaux règlements, les pêcheurs n'étaient pas tous au courant de cette possibilité de présenter deux demandes de prestations au cours de la même année. À la demande des pêcheurs, les demandes de prestations de pêcheur antérieures ont été par la suite rajustées rétroactivement – que l'on désigne souvent sous le terme de prestations de pêcheur antidatées. Les rajustements rétroactifs des demandes de prestations de pêcheur antérieures sont faits manuellement et, conséquemment, les prestations supplémentaires pour les années antérieures ne sont pas incluses dans les données administratives de l'assurance-emploi.

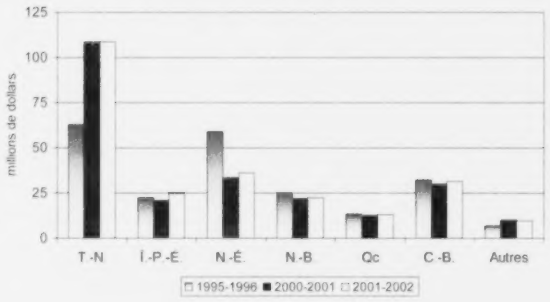
Le processus administratif d'information à des pêcheurs et de rajustement manuel des demandes de prestations de pêcheur antérieures a été établi sur une base régionale. Il est important de signaler que les régions sont rendues à des stades différents de l'exécution des rajustements nécessaires. Par exemple, la région du Québec a fait les rajustements aux demandes de prestations de pêcheur antérieures en 2000-2001. Conséquemment, le volume de demandes de prestations de pêcheur au Québec a augmenté de 50 % en 2000-2001, tel qu'indiqué dans le *Rapport de contrôle et*

d'évaluation 2001. De même, la région de l'Île-du-Prince-Édouard a fait les rajustements en 2001-2002 et le volume des demandes de prestations de pêcheur a augmenté considérablement (23,9 %). Dans les autres régions, les rajustements à faire aux demandes antérieures se poursuivent et on doit conséquemment s'attendre à des augmentations semblables à celles qui se sont produites au Québec et dans l'Île-du-Prince-Édouard dans les prochaines périodes de référence du rapport.

En 2001-2002, 96,2 % des prestataires déclarés admissibles avaient plus de 5 500 $ de gains assurables, soit essentiellement le même pourcentage qu'au cours de la période de référence précédente (97 %). En fait, la grande majorité des pêcheurs touchent des revenus qui sont nettement supérieurs au seuil d'admissibilité des nouveaux venus et des personnes qui réintègrent le marché du travail, ce qui témoigne de la facilité qu'ont les pêcheurs d'être admissibles aux prestations. En outre, les prestations hebdomadaires moyennes des pêcheurs ont augmenté de 0,7 % (ou 3 $) pour passer à 380 $. C'est environ 25 % plus élevé que la moyenne des prestations régulières hebdomadaires qui s'établit à 305 $, et cela illustre le fait que les pêcheurs gagnent généralement leur revenu annuel sur une période relativement courte et qu'ils touchent donc des revenus hebdomadaires plus élevés que les autres travailleurs.

En 2001-2002, les pêcheurs ont touché 246,9 millions de dollars en prestations de pêcheur, soit une augmentation de 4,8 % par rapport à 2000-2001, ce qui témoigne de l'augmentation du nombre de demandes de prestations de pêcheur. Le graphique 7 montre que la valeur des prestations de pêcheur versées a augmenté dans toutes les provinces où la pêche est importante. Les augmentations les plus marquées des prestations de pêcheur versées sont survenues à l'Île-du-Prince-Édouard (19,7 %) et en Nouvelle-Écosse (9,0 %). On a observé des augmentations modérées des prestations hebdomaires moyennes dans toutes les provinces où la pêche est importante sauf à Terre-Neuve-et-Labrador, où elles ont légèrement diminué (-1,3 %).

Graphique 7 : Prestations de pêcheur versées



Les demandes de prestations de pêcheur présentées par les hommes ont augmenté de 7,8 %, passant de 23 828 à 25 677, tandis que celles présentées par les femmes ont augmenté de 10,8 %, passant de 4 401 à 4 875. Tel que mentionné dans le rapport de l'année dernière, ces données laissent entendre que les femmes continuent de participer de façon plus importante à l'industrie.

En 2001-2002, les demandes présentées par des prestataires fréquents représentaient 82,3 % des prestations de pêcheur, comparativement à 77,1 % en 2000-2001. Les demandes de prestataires fréquents ont augmenté de 15,5 % en 2001-2002, ce qui fait suite à une hausse de 14,6 % en 2000-2001. Il convient de signaler que c'est la troisième hausse consécutive de ce type de demandes. À l'échelon provincial, on a observé une hausse marquée du nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents à l'Île-du-Prince-Édouard (26,8 %), à Terre-Neuve-et-Labrador (22,6 %) et en Nouvelle-Écosse (12,7 %). De faibles augmentations sont également survenues au Québec (5,6 %), au Nouveau-Brunswick (4,2 %) et en Colombie-Britannique (1,5 %).

III. AIDE AUX CANADIENS ET À LEURS FAMILLES

1. Aperçu

Comme on l'a souligné au chapitre 1, les Canadiens continuent d'éprouver des difficultés à établir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales. Selon les recherches effectuées, au cours de la dernière décennie, le conflit travail-famille a augmenté de façon significative, ce qui porte à croire qu'une plus grande partie des travailleurs arrivent difficilement à établir un équilibre entre leurs divers rôles d'employé, de conjoint et de parent. En plus des responsabilités familiales liées aux soins des enfants, de nombreux Canadiens s'occupent aussi de leurs parents âgés. La proportion de Canadiens qui font partie de cette « génération sandwich » est passée de 9,5 % à 15 % au cours de la dernière décennie.[9] Et dans le contexte où la population vieillit, de plus en plus de Canadiens prévoient assumer des responsabilités familiales plus lourdes.

Le régime d'assurance-emploi fournit trois types de prestations spéciales destinées à apporter du soutien aux travailleurs qui subissent une interruption de revenu en raison de la maladie, de la naissance d'un enfant ou de leur rôle parental : les prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement; les prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté; enfin, les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure. De plus, le gouvernement s'est engagé à ce que les Canadiens puissent prodiguer des soins par compassion à un enfant, un parent ou un conjoint gravement malade ou mourant, sans mettre en péril leur emploi ou leur revenu.

Tel qu'indiqué dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001*, on a apporté des modifications qui sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000 afin d'améliorer la durée, l'accessibilité et la souplesse des prestations parentales.[10] Ainsi, le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2002* représente la première période de référence complète[11] au cours de laquelle on a versé des prestations parentales améliorées.

En 2001-2002, on a enregistré 465 920 nouvelles demandes de prestations spéciales, soit une augmentation de 9,5 % par rapport à 2000-2001 (veuillez consulter l'annexe 1.8). Comme par les années passées, les femmes ont continué de présenter près des trois quarts (72 %) des demandes de prestations spéciales, tandis qu'environ 12,3 % de ces demandes ont été présentées par des jeunes, soit à peu près la même proportion que l'année dernière. En 2001-2002, le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations spéciales ont été versées s'est accru de 6, atteignant en moyenne 25,6 semaines comparativement à 19,7 semaines en 2000-2001. Cette augmentation peut s'expliquer par l'amélioration des prestations parentales.

Les paiements totaux de prestations spéciales ont augmenté de 980,9 millions de dollars ou 53,6 % pour passer à 2,8 milliards de dollars, ce qui témoigne des modifications apportées aux prestations parentales en 2000. En raison de l'augmentation du nombre de semaines de

[9] Judith L. MacBride-King et Kimberley Bachmann, *Is Work-Life Balance Still an Issue for Canadians and Their Employers? You Bet It Is!*, Conference Board du Canada, juin 1999.

[10] La durée des prestations parentales est passée de 10 à 35 semaines. On a aussi amélioré l'accessibilité en réduisant les normes d'admissibilité de toutes les prestations spéciales de 700 à 600 heures d'emploi assurable. Enfin, on a amélioré la souplesse en permettant aux parents qui partagent des prestations de ne subir qu'un délai de carence de deux semaines et en permettant aux parents de gagner 50 $ ou 25 % de leurs prestations parentales hebdomadaires, soit le montant le plus élevé, sans déduction.

[11] Les résultats concernant les prestations parentales sont légèrement différents des résultats rendus publics le 6 novembre 2002. Le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2002* publie des données par exercice financier tandis que les résultats rendus publics en novembre sont fondés sur une année civile.

prestations parentales disponibles (35 semaines), la proportion représentée par les prestations spéciales sur l'ensemble des prestations de revenu versées a augmenté à 24,4 %, alors qu'elle était de 19,7 % en 2000-2001 et de 13,6 % avant la réforme de l'assurance-emploi (1995-1996). De plus, pour la première fois, la proportion de tous les paiements de prestations spéciales versées au titre des prestations parentales (46,3 %) a dépassé les prestations de maternité (30,0 %). La moyenne des prestations hebdomadaires relatives à des prestations spéciales versées a augmenté de 2,3 % pour atteindre 287 $. Il convient de signaler qu'à compter de l'année d'imposition 2000, les prestations spéciales n'étaient pas assujetties à la disposition concernant le remboursement des prestations.[12]

2. Prestations de maternité

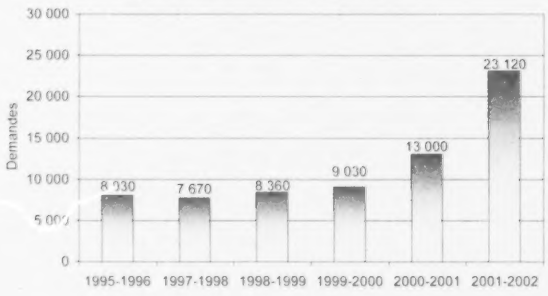
En 2001-2002, on a enregistré une hausse importante des demandes de prestations de maternité (9,9 %), qui sont passées de 175 620 à 193 020. Les paiements totaux de prestations de maternité se sont chiffrés à 842,9 millions de dollars, une hausse de 15,8 % par rapport à 2000-2001. Le niveau moyen des prestations hebdomadaires versées pour l'ensemble des demandes de prestations de maternité a été de 294 $, soit une hausse de 2,6 % par rapport à 2000-2001. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations de maternité ont été versées est demeuré stable, à 14,6 semaines ou 97,3 % des semaines admissibles (15 semaines).

L'augmentation des demandes de prestations de maternité peut s'expliquer par la réduction du nombre d'heures d'emploi assurable exigées (qui est passé de 700 à 600) ainsi que par une plus grande représentation des femmes dans le travail salarié assurable dans le cadre de l'assurance-emploi. En 2001-2002, quelque 7 550 travailleuses étaient admissibles aux prestations à la suite de la réduction des normes d'admissibilité.

3. Prestations parentales

Les demandes de prestations parentales (parents biologiques et adoptifs) ont augmenté de 17,7 %, passant de 179 560 à 211 270. C'est la deuxième année que ce type de prestations dépasse celui des demandes de prestations de maternité. Cela est important parce qu'il s'agit d'une indication selon laquelle les parents partagent de plus en plus leurs prestations. On retiendra plus particulièrement l'augmentation marquée des demandes de prestations parentales (parents biologiques) présentées par des hommes. En 2001-2002, le nombre de demandes présentées par ces derniers s'est accru de 77,8 %, passant de 13 000 à 23 120 (veuillez consulter le graphique 8). En 2001-2002, le total des paiements de prestations parentales a augmenté de 814,2 millions de dollars, ou 167,3 %, pour passer à 1,3 milliard de dollars, ce qui illustre les améliorations apportées aux prestations parentales. La moyenne des prestations parentales hebdomadaires versées aux parents biologiques était de 306 $, soit une augmentation de 3,1 %. Du côté des parents adoptifs, le montant moyen a augmenté de 2,3 % pour s'établir à 351 $.

Graphique 8 : Prestataires masculins (Parents biologiques)



[12] Avant l'adoption du projet de loi C-2, les personnes qui touchaient des prestations spéciales et dont le revenu net était supérieur à 48 750 $ devaient rembourser 30 % de la tranche de leur revenu net supérieure au seuil ou 30 % des prestations, selon le moindre des montants. Pour obtenir plus d'information concernant la disposition relative au remboursement des prestations, veuillez consulter le chapitre 5.

Les parents profitent de l'augmentation de la durée d'admissibilité en encaissant des prestations sur de plus longues périodes. Les chiffres montrent que le nombre moyen de semaines pendant lesquelles des prestations parentales (parents biologiques) ont été versées s'établissait à 28,2 semaines[13] ou 81 % de leurs semaines admissibles, par rapport à 9,5 semaines en 2000-2001. Quand on additionne les prestations de maternité et le délai de carence aux prestations parentales, on peut dire que les parents utilisent 86,2 % de l'année complète qui leur est allouée. Les parents adoptifs qui touchent des prestations parentales ont présenté des demandes d'une durée moyenne de 27,9 semaines, soit 79,8 % des semaines auxquelles ils sont admissibles (35 semaines), par rapport à 12,2 semaines en 2000-2001, soit 81,6 % de leur période d'admissibilité (15 semaines) en 2000-2001.

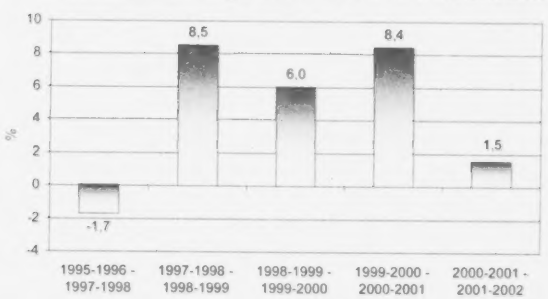
Même si, selon les résultats, il y a un plus grand partage entre les parents, les femmes continuent d'être les principaux fournisseurs de soins. En 2001-2002, les femmes ont présenté la majorité (88,8 %) des nouvelles demandes de prestations parentales, ce qui marque une réduction modérée par rapport à 92,7 % en 2000-2001. De plus, les femmes qui touchaient des prestations parentales l'ont fait en moyenne pendant 29,7 semaines, tandis que les hommes qui touchaient des prestations parentales l'ont fait pendant 15 semaines. Il convient de noter que, bien que la proportion de demandes de prestations parentales et de prestations versées aux femmes continue à être élevée, on enregistre une diminution à ce chapitre depuis la réforme de l'assurance-emploi, la baisse la plus importante ayant été recensée en 2001-2002.

Alors que les améliorations apportées aux prestations parentales semblent fournir le soutien dont ont besoin les familles, il convient de signaler que l'année 2001-2002 constituait une période de transition par rapport au régime de prestations parentales précédent et que les demandes qui ont commencé au cours de la période de référence n'étaient pas toutes terminées. Nous allons continuer de surveiller attentivement l'utilisation des prestations parentales puisque le régime amélioré atteindra sa pleine maturité en 2002-2003.

4. Prestations de maladie

En 2001-2002, le nombre de demandes de prestations de maladie (256 580) a augmenté de 1,5 % par rapport à la période de référence précédente (veuillez consulter le graphique 9). Les paiements totaux versés au titre des prestations de maladie ont augmenté de 8,4 % pour se chiffrer à 667 millions de dollars. L'augmentation des prestations versées illustre le fait que le nombre de demandes a augmenté de 6,9 % au cours du quatrième trimestre de la période de référence précédente et, par conséquent, une forte proportion de prestations liées à ces demandes ont été versées au cours de la période de référence actuelle quand les demandes se sont terminées. Le montant moyen des prestations hebdomadaires pour les demandes de prestations de maladie a été de 271 $, une augmentation de 1,0 % par rapport à 2000-2001. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations de maladie ont été versées est demeuré stable à 9,4 semaines, soit 62,7 % de la période d'admissibilité.

Graphique 9 : Augmentation des demandes de prestations de maladie



[13] Afin de s'assurer que l'analyse des semaines au cours desquelles on a versé des prestations est fondée sur des demandes terminées, les données concernent toutes les demandes qui commencent au cours de la première moitié de la période de référence.

Durant la période de référence, la proportion de prestations de maladie présentées par des femmes est demeurée stable à 149 010 (+0,1 %) par rapport à une augmentation de 3,6 % (107 570) du côté des hommes. Bien que les femmes continuent d'effectuer la majorité des demandes de prestations de maladie, leur part a diminué de 0,8 point de pourcentage pour s'établir à 58,1 %. Les demandes de prestations présentées par les jeunes (-1,0 %) et par les travailleurs dans la force de l'âge (-3,3 %) ont diminué tandis que les demandes présentées par les personnes de 45 ans et plus ont augmenté de 9,5 %, ce qui reflète la prévalence accrue de la maladie dans ce groupe d'âge.

Dans un effort soutenu visant à évaluer l'utilisation des prestations de maladie, une analyse des données administratives de l'assurance-emploi ainsi que des tendances historiques du marché du travail a été effectuée pour chacune des trois dernières périodes de référence. Au cours de la dernière période de référence, les résultats indiquaient que la majeure partie de l'augmentation de demandes de prestations depuis l'adoption de la réforme de l'assurance-emploi était attribuable à des demandes de maladie « pures », à savoir des demandes non combinées à des prestations régulières, parentales ou de maternité. Cette donnée laisse entendre que l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie s'expliquait par des tendances fondamentales dans le marché du travail. À vrai dire, l'analyse a révélé que l'essentiel de l'augmentation de demandes pures depuis la réforme pouvait se rattacher à une combinaison des éléments suivants : la croissance du travail salarié, une population vieillissante et une volatilité dans les demandes d'une année à l'autre.

Au cours de la période de référence précédente, on a constaté que le reste de la hausse était attribuable aux demandes de « prestations mixtes », à savoir des demandes de prestations de maladie conjuguées à des prestations régulières ou à des prestations de maternité/parentales. Toutefois, les demandes de prestations mixtes ont diminué de 0,5 % au cours de la présente période de référence. Tel qu'indiqué dans le rapport de l'année dernière, les améliorations apportées aux prestations parentales ont mis fin à l'augmentation des demandes mixtes de maternité/parentales en raison de la durée prolongée des prestations prévue en vertu de ces améliorations. En fait, une étude récente réalisée dans le cadre de l'Enquête par panel auprès de chômeurs canadiens (EPCC)[14] confirme que l'introduction des prestations parentales améliorées a réduit la probabilité de la demande de prestations de maladie en combinaison avec les prestations de maternité/parentales. L'utilisation des prestations de maladie continuera à être examinée.

IV. SYNTHÈSE

Le chapitre 2 a permis de constater qu'il y avait eu une augmentation importante de l'utilisation des prestations de revenu au cours de la présente période de référence. Cette augmentation peut être rattachée aux prestations régulières et spéciales.

Tel qu'indiqué précédemment, la fonction principale des prestations régulières consiste à fournir un soutien du revenu aux Canadiens qui sont en chômage. On a remarqué que le nombre de demandes de prestations régulières ainsi que les prestations versées ont augmenté en raison du ralentissement économique survenu au cours des trois premiers trimestres de la période de référence. Toutefois, l'augmentation du recours aux prestations régulières a ralenti à mesure que l'économie a recommencé à prendre du mieux; le produit intérieur brut (PIB) et l'emploi ont crû respectivement de 6,0 % et de 3,1 % au cours du dernier trimestre de la période de référence.

[14] Étude disponible bientôt – *Usage of Sickness Benefits*, DRHC.

On verse des prestations spéciales aux Canadiens afin de les aider à faire face aux risques liés à l'emploi relatifs à la naissance, à leur rôle parental et à la maladie et à établir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales. Le nombre de demandes de prestations spéciales et les prestations versées ont augmenté de façon importante au cours de la période de référence étant donné qu'il s'agissait de la première période de référence complète au cours de laquelle les prestations parentales améliorées étaient en vigueur. La réaction enthousiaste des Canadiens relativement aux prestations de maternité et parentales a permis de souligner l'importance de l'autre rôle fondamental que joue le régime, c'est-à-dire celui d'aider les Canadiens à établir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales.

Les résultats présentés dans le présent chapitre seront scrutés de plus près au chapitre 5 puisque les répercussions du régime d'assurance-emploi sur l'économie, les personnes et les collectivités seront examinées. De façon plus précise, le chapitre 5 rendra compte de divers indicateurs de résultats comme ceux qui ont trait à l'accès et à la couverture, au revenu adéquat et à la participation à la population active.

Les activités financées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* représentent d'importantes contributions qui permettent aux Canadiens d'acquérir des compétences et d'apprendre ce qui les aidera à obtenir un emploi et à le conserver. Ces activités comprennent également des services qui contribuent à améliorer le fonctionnement des marchés du travail des provinces, des territoires et du Canada. Ces activités se composent des services fournis par le Service national de placement (SNP) et les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Nous y retrouvons également les prestations et mesures similaires dans les régions où les responsabilités ont été transférées aux gouvernements provinciaux ou territoriaux en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)[1] et à des groupes autochtones en vertu de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA). Dans le présent chapitre, les données relatives à l'exercice 2001-2002 sont comparées à celles de 2000-2001, sauf indication contraire.[2] Les références aux PEMS incluent les prestations et mesures similaires qui sont livrées par les provinces et territoires.

En 2001-2002, le ralentissement économique s'est traduit par une augmentation des activités financées par la partie II, ce qui est reflété par le nombre de clients servis. Cette situation, combinée à une demande croissante de travailleurs qualifiés, a résulté en une utilisation accrue des programmes et services financés par les fonds de la partie II.

I. APERÇU

1. Le Service national de placement (SNP)

Le SNP a été mis sur pied afin d'aider les travailleurs à trouver des emplois convenables et les employeurs à trouver des employés répondant à leurs besoins. Parmi les services offerts, notons l'orientation professionnelle, la rédaction de curriculum vitae et les techniques de recherche d'emploi, l'accès à l'information sur le marché du travail (IMT) et autres mesures de soutien, décrites ci-après.

2. Les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)

Les PEMS désignent les prestations et mesures actives d'emploi prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi.*[3] Selon l'article 63 de *Loi sur l'assurance-emploi*, les provinces et les territoires qui assument la responsabilité des PEMS en vertu d'Ententes sur le développement du marché du travail avec le gouvernement du Canada peuvent choisir de répondre aux besoins en matière de compétences et d'apprentissage et aux autres besoins en matière d'emploi en offrant des programmes comparables aux PEMS. Ces gouvernements ont la responsabilité de l'exécution et de la conception de leurs programmes. Des organisations autochtones administrent également des programmes similaires aux PEMS dans le cadre d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones.

Il existe quatre principales prestations d'emploi : Subventions salariales ciblées (SSC), Travail indépendant (TI), Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et Développement des compétences (DC). Désignées sous l'appellation programmes d'emploi, elles comportent en général des interventions de longue durée auprès des clients. Une cinquième prestation d'emploi, le Supplément de rémunération ciblé, n'a pas été utilisée en 2001-2002; par contre, le Québec a employé son Supplément de retour au travail (SRT), qui consiste en une intervention de courte durée qui s'y apparente.

[1] Voir l'annexe 2.2 qui contient des renseignements détaillés sur les EDMT.

[2] Les chiffres fournis dans le présent rapport peuvent différer des chiffres publiés dans le *Rapport ministériel sur le rendement de DRHC*; le *Rapport ministériel sur le rendement* contient les données disponibles à la fin de septembre et ne reflète pas nécessairement les chiffres de la fin de l'exercice.

[3] Une description détaillée des PEMS figure à l'annexe 2.2.

On dénombre trois mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi (SAE), Partenariats du marché du travail (PMT) et Recherche et innovation (R&I). Les SAE, une intervention de courte durée pour les personnes, sont considérés comme un service d'emploi. Les deux autres mesures de soutien, soit PMT et R&I, consistent en des mécanismes à partir desquels une aide générale peut être offerte à des partenaires. La section du présent chapitre sur les activités pancanadiennes contient une description plus détaillée des PMT et de R&I.

Enfin, le counselling individuel et les Services de groupe d'emploi (SGE), dont les activités relèvent du Service national de placement (SNP), font partie des interventions des services d'emploi et sont de courte durée.

3. Admissibilité

Pour être admissible aux prestations d'emploi financées par l'entremise du Compte d'assurance-emploi, une personne doit être en chômage et avoir une demande active d'assurance-emploi (prestataire actif de l'assurance-emploi) ou sa demande doit avoir pris fin dans les trois dernières années (ancien prestataire d'assurance-emploi). Les personnes qui ont entamé une période de prestations de maternité ou parentales au cours des cinq années précédentes, avant de quitter le marché du travail pour s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté, rencontrent aussi les critères d'anciens prestataires d'assurance-emploi et sont donc admissibles aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. Les personnes en chômage qui ne sont ni des prestataires actifs ni d'anciens prestataires d'assurance-emploi sont considérées comme « non assurées » et sont donc admissibles uniquement aux services d'emploi prévus par la mesure de soutien des SAE et à ceux offerts dans le cadre du SNP.

4. Priorités et utilisation des PEMS

Dans toutes les administrations, on reconnaît clairement qu'il existe une demande croissante pour des travailleurs qualifiés. On prévoit que, d'ici 2004, 70 % des nouveaux emplois au Canada nécessiteront des études postsecondaires et les personnes qui n'auront pas terminé de telles études ne décrocheront que 6 % des nouveaux emplois. Malgré cette perspective, près de huit millions d'adultes au Canada ont un niveau d'alphabétisme peu ou très peu élevé. Les employeurs attirent régulièrement l'attention sur certaines compétences particulières et les postes vacants qu'ils ne parviennent pas à doter. Ces faits, combinés aux besoins de groupes particuliers et de certaines collectivités, ont entraîné d'importants investissements dans des activités conçues afin de permettre à des personnes de perfectionner leurs compétences et de les rendre aptes à répondre aux besoins des employeurs.

La planification établie et les décisions prises au cours de l'exercice ont reflété les grandes tendances économiques décrites au chapitre 1. Plus particulièrement, l'emploi a augmenté en 2001-2002, mais à un rythme inférieur à 2000-2001. Les événements du 11 septembre ont entraîné des pertes d'emploi dans certains secteurs, comme les voyages par avion, avec pour résultat un plus grand nombre de personnes nécessitant de l'aide. Par contre, entre janvier et mars 2002, l'économie canadienne a commencé à générer un grand nombre d'emplois.

En général, quoique ces priorités puissent différer légèrement, l'analyse des plans annuels de 2001-2002 des différentes administrations permet de dégager quatre groupes de priorités régionales, provinciales et territoriales communes à la plupart de ces administrations.

Ces facteurs ont influé sur les deux priorités communes et permanentes pour répondre aux besoins des personnes :

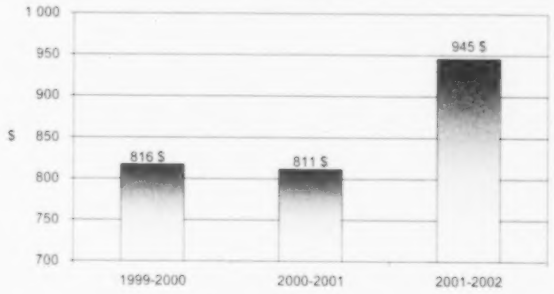
- aider les personnes à recevoir la formation appropriée pour les emplois pertinents, y compris le travail autonome (c.-à-d., les aider à déterminer ce qui leur convient, compte tenu de leurs intérêts, leurs aptitudes, leurs compétences et les perspectives du marché du travail pour le métier ou la profession ciblé);
- répondre aux besoins des personnes qui courent le plus grand risque (à savoir, celles qui peuvent devenir dépendantes de l'aide sociale ou celles qui n'ont pas d'attachement au marché du travail et/ou de soutien de revenu).

Dans toutes les administrations, les efforts continus en vue d'assurer des mesures efficaces et responsables visant les besoins en compétences sur le marché du travail au Canada ont permis d'ajouter deux autres priorités :

- fournir de l'information précise et à jour sur le marché du travail;
- s'assurer que les différents besoins des personnes sont comblés par un équilibre approprié entre l'utilisation des prestations d'emploi et des mesures de soutien.

À titre d'exemple de l'application de ces priorités, mentionnons la croissance des dépenses prévues par la partie II dans le programme Développement des compétences, dépenses qui ont augmenté de plus de 100 millions de dollars depuis l'exercice 1999-2000 (veuillez consulter le graphique 1).

Graphique 1 : Dépenses - Développement des compétences
(millions $)



Différentes administrations mettent au point leurs priorités afin de tenir compte du contexte économique qui prévaut dans leur territoire, ce qui comprend la recherche de l'équilibre entre les besoins des personnes et la situation du marché du travail. Par exemple, en Alberta, où le taux de chômage est bas, un programme de Développement des compétences (Apprentis) est principalement utilisé pour améliorer les compétences des travailleurs. Le marché du travail très dynamique en Ontario a stimulé une grande demande pour des activités liées au placement, telles que celles financées dans le cadre des mesures de soutien des Services d'aide à l'emploi.

5. Clients

En 2001-2002, 570 200 personnes ont reçu des services de la part du personnel de Développement des ressources humaines Canada, d'un ministère ou d'un organisme provincial ou territorial ou encore d'un organisme signataire d'une Entente sur le développement des ressources humaines autochtones.[4] Cependant, ce nombre n'inclut pas les personnes qui ont utilisé des ressources du libre-service. Les personnes de 30 ans et plus forment plus de 60 % de la clientèle servie alors que les personnes âgées de 45 ans et plus ont bénéficié de 21,7 % de toutes les interventions. Quant aux femmes, elles

[4] Un rajustement méthodologique sur le calcul des clients servis et des interventions connexes a eu un léger effet à la hausse (4 à 5 %) comparativement au *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001*. L'impact de ce rajustement a peu d'effet sur l'analyse présentée dans le rapport.

comptent pour 43,1 % des clients servis (veuillez consulter l'annexe 2.3). En moyenne, chaque personne a participé à 1,39 intervention.

Tableau 1
Clients des PEMS servis, par catégorie de client

	2000-2001	2001-2002	Écart
Clients actifs de l'assurance-emploi	286 184 (62,5 %)	356 249 (62,5 %)	+70 065 (+24,5 %)
Anciens clients de l'assurance-emploi	79 747 (17,4 %)	73 487 (12,9 %)	-6 260 (-7,8 %)
Clients ne provenant pas de l'assurance-emploi	91 908 (20,1 %)	140 464 (24,6 %)	+48 556 (+52,8 %)
Total	457 839 (100 %)	570 200 (100 %)	+112 361 (+24,5 %)

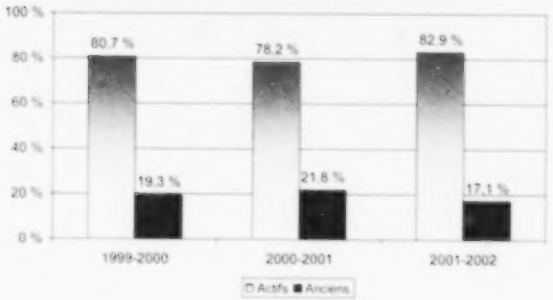
Pendant la période de référence, le nombre de clients servis par le biais des PEMS s'est accru de 24,5 %. Cette augmentation peut être liée à la hausse de 7,9 % du nombre de prestations régulières au cours de la même période. Malgré le fait que le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi a augmenté de 24,5 % pour atteindre 356 249, leur proportion est demeurée stable à 62,5%, par rapport à la période de référence précédente.

Au cours de la même période, le nombre des anciens prestataires a diminué de 7,8 % pour passer à 73 487. Par rapport à l'ensemble des clients servis, il s'agit d'un recul de 4,5 points de pourcentage, qui établit leur proportion à 12,9 %.

Réciproquement, la proportion des clients non assurés servis s'est accrue de 4,5 points de pourcentage, s'établissant à 24,6 % (veuillez consulter le tableau 1 et l'annexe 2.4). Cette augmentation de 48 556 clients (52,8 %) porte leur nombre à 140 464 en 2001-2002. Cette situation découle principalement de la clarification apportée par DRHC sur l'inclusion systématique de cette catégorie de clients dans les rapports lorsqu'ils participent à des Services d'aide à l'emploi ou à du counselling financés par des fonds prévus par la partie II plutôt que d'un changement de catégorie de clients. Cette façon améliorée de rapporter l'information a surtout eu des effets sur le nombre de clients non assurés signalés au Québec, où leur nombre a presque quadruplé par rapport à celui de 2000-2001. D'autres facteurs ont aussi contribué à l'augmentation du nombre de clients non assurés, notamment la mise en œuvre de mécanismes destinés à recueillir des données sur les tiers et les améliorations apportées à la saisie de données par ces derniers. La compatibilité des méthodes de saisie des données entre DRHC et les administrations constitue toujours un défi dans certains cas.

Comme l'illustre le graphique 2 (qui ne comprend pas les clients non assurés), les prestataires actifs constituent une proportion plus importante des clients de l'assurance-emploi ayant obtenu des services prévus par la partie II. Plusieurs facteurs ou situations qui peuvent soutenir cette tendance dans les services ont été identifiés mais une analyse et une recherche plus poussées à ce sujet seront nécessaires. Néanmoins, au nombre de ces facteurs, mentionnons : le moment au cours de la demande d'assurance-emploi où le client reçoit de l'aide; les processus de références entre les bureaux locaux, provinciaux et territoriaux; la saisie de données concernant les anciens prestataires; un accent possible sur les prestataires actifs permettant de générer des prestations non versées; et enfin, la détermination de la proportion appropriée de services offerts aux prestataires actifs et aux anciens prestataires. Les informations tirées des évaluations sommatives (voir la section III pour des informations additionnelles) devraient éclaircir cette dernière question et aider à mieux comprendre les services offerts aux deux groupes de prestataires, soit les actifs et les anciens. Cette question sera abordée dans les prochains rapports.

Graphique 2 : Répartition des clients



6. *Groupes désignés*

À l'échelle nationale, le niveau de participation de tous les groupes désignés est demeuré à moins d'un point de pourcentage de celui observé en 2000-2001 (veuillez consulter le tableau 2 et les annexes 2.5 à 2.8). Les écarts enregistrés d'une année à l'autre ne sont pas inattendus vu que ces données sont obtenues par auto-identification des personnes. Néanmoins, elles peuvent donner une indication générale des tendances dans la participation des groupes désignés.

Tableau 2
Participation des groupes désignés aux interventions des PEMS*

	2000-2001	2001-2002	Écart**
Femmes	45,5 %	44,6 %	-0,9
Personnes handicapées	3,7 %	3,8 %	+0,1
Autochtones	7,1 %	6,6 %	-0,5
Minorités visibles	5,2 %	5,1 %	-0,1

* Source : données des annexes 2.5 à 2.8
** en points de pourcentage

La participation des groupes désignés aux programmes et aux services de même que les changements entre 2000-2001 et 2001-2002 sont indiqués ci-dessous.

Programmes d'emploi

- La participation des femmes aux programmes a baissé de 2,6 points de pourcentage et représente 35,7 % des interventions de programmes. Il est important de noter que les données sur les apprentis (où le niveau de participation des femmes et des hommes est traditionnellement assez différent) contribuent à abaisser le niveau de participation des femmes dans l'ensemble des programmes d'emploi. En excluant les données sur les apprentis, le niveau de participation des femmes dans les programmes d'emploi est d'environ 44 %.
- La participation des autres groupes désignés est demeurée stable :
  - Personnes handicapées – 2,3 % (-0,1 point de pourcentage);
  - Autochtones – 2,5 % (-0,4 point de pourcentage);
  - Minorités visibles – 2,8 % (+0,3 point de pourcentage).

Services d'emploi

- La participation des femmes a connu une baisse de 1,2 point de pourcentage, s'établissant à 47,8 %.
- La participation des Autochtones a diminué de 1,2 point de pourcentage, passant à 5,1%.
- La participation des autres groupes désignés est demeurée stable :
  - Personnes handicapées – 4,4 % (0,0 point de pourcentage);
  - Minorités visibles – 6,0 % (-0,6 point de pourcentage).

Parmi les données de 2001-2002 sur les groupes désignés, il est intéressant de noter le niveau de participation des femmes à la prestation Développement des compétences (DC). En 2001-2002, il a été possible de séparer les apprentis des autres clients du DC. La participation des femmes aux interventions régulières du DC s'établit à 44,9 %, tandis qu'elle était de 35,0 % en 2000-2001 alors qu'on ne pouvait pas faire la distinction entre les deux groupes. Les femmes forment 4,3 % de la clientèle des apprentis.

comptent pour 43,1 % des clients servis (veuillez consulter l'annexe 2.3). En moyenne, chaque personne a participé à 1,39 intervention.

Tableau 1
Clients des PEMS servis, par catégorie de client

	2000-2001	2001-2002	Écart
Clients actifs de l'assurance-emploi	286 184 (62,5 %)	356 249 (62,5 %)	+70 065 (+24,5 %)
Anciens clients de l'assurance-emploi	79 747 (17,4 %)	73 487 (12,9 %)	-6 260 (-7,8 %)
Clients ne provenant pas de l'assurance-emploi	91 908 (20,1 %)	140 464 (24,6 %)	+48 556 (+52,8 %)
Total	457 839 (100 %)	570 200 (100 %)	+112 361 (+24,5 %)

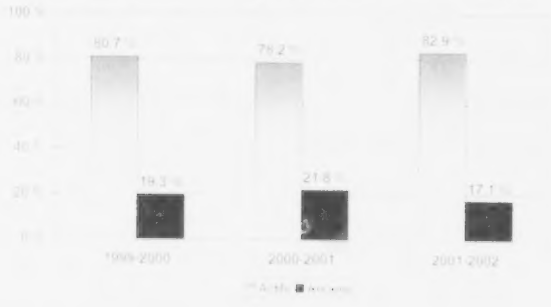
Pendant la période de référence, le nombre de clients servis par le biais des PEMS s'est accru de 24,5 %. Cette augmentation peut être liée à la hausse de 7,9 % du nombre de prestations régulières au cours de la même période. Malgré le fait que le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi a augmenté de 24,5 % pour atteindre 356 249, leur proportion est demeurée stable à 62,5%, par rapport à la période de référence précédente.

Au cours de la même période, le nombre des anciens prestataires a diminué de 7,8 % pour passer à 73 487. Par rapport à l'ensemble des clients servis, il s'agit d'un recul de 4,5 points de pourcentage, qui établit leur proportion à 12,9 %.

Réciproquement, la proportion des clients non assurés servis s'est accrue de 4,5 points de pourcentage, s'établissant à 24,6 % (veuillez consulter le tableau 1 et l'annexe 2.4). Cette augmentation de 48 556 clients (52,8 %) porte leur nombre à 140 464 en 2001-2002. Cette situation découle principalement de la clarification apportée par DRHC sur l'inclusion systématique de cette catégorie de clients dans les rapports lorsqu'ils participent à des Services d'aide à l'emploi ou à du counselling financés par des fonds prévus par la partie II plutôt que d'un changement de catégorie de clients. Cette façon améliorée de rapporter l'information a surtout eu des effets sur le nombre de clients non assurés signalés au Québec, où leur nombre a presque quadruplé par rapport à celui de 2000-2001. D'autres facteurs ont aussi contribué à l'augmentation du nombre de clients non assurés, notamment la mise en œuvre de mécanismes destinés à recueillir des données sur les tiers et les améliorations apportées à la saisie de données par ces derniers. La compatibilité des méthodes de saisie des données entre DRHC et les administrations constitue toujours un défi dans certains cas.

Comme l'illustre le graphique 2 (qui ne comprend pas les clients non assurés), les prestataires actifs constituent une proportion plus importante des clients de l'assurance-emploi ayant obtenu des services prévus par la partie II. Plusieurs facteurs ou situations qui peuvent soutenir cette tendance dans les services ont été identifiés mais une analyse et une recherche plus poussées à ce sujet seront nécessaires. Néanmoins, au nombre de ces facteurs, mentionnons : le moment au cours de la demande d'assurance-emploi où le client reçoit de l'aide; les processus de références entre les bureaux locaux, provinciaux et territoriaux; la saisie de données concernant les anciens prestataires; un accent possible sur les prestataires actifs permettant de générer des prestations non versées; et enfin, la détermination de la proportion appropriée de services offerts aux prestataires actifs et aux anciens prestataires. Les informations tirées des évaluations sommatives (voir la section III pour des informations additionnelles) devraient éclaircir cette dernière question et aider à mieux comprendre les services offerts aux deux groupes de prestataires, soit les actifs et les anciens. Cette question sera abordée dans les prochains rapports.

Graphique 2 : Répartition des clients



6. *Groupes désignés*

À l'échelle nationale, le niveau de participation de tous les groupes désignés est demeuré à moins d'un point de pourcentage de celui observé en 2000-2001 (veuillez consulter le tableau 2 et les annexes 2.5 à 2.8). Les écarts enregistrés d'une année à l'autre ne sont pas inattendus vu que ces données sont obtenues par auto-identification des personnes. Néanmoins, elles peuvent donner une indication générale des tendances dans la participation des groupes désignés.

Tableau 2
Participation des groupes désignés aux interventions des PEMS*

	2000-2001	2001-2002	Écart**
Femmes	45,5 %	44,6 %	-0,9
Personnes handicapées	3,7 %	3,8 %	+0,1
Autochtones	7,1 %	6,6 %	-0,5
Minorités visibles	5,2 %	5,1 %	-0,1

* Source : données des annexes 2.5 à 2.8
** en points de pourcentage

La participation des groupes désignés aux programmes et aux services de même que les changements entre 2000-2001 et 2001-2002 sont indiqués ci-dessous.

Programmes d'emploi

- La participation des femmes aux programmes a baissé de 2,6 points de pourcentage et représente 35,7 % des interventions de programmes. Il est important de noter que les données sur les apprentis (où le niveau de participation des femmes et des hommes est traditionnellement assez différent) contribuent à abaisser le niveau de participation des femmes dans l'ensemble des programmes d'emploi. En excluant les données sur les apprentis, le niveau de participation des femmes dans les programmes d'emploi est d'environ 44 %.
- La participation des autres groupes désignés est demeurée stable :
  - Personnes handicapées – 2,3 % (-0,1 point de pourcentage);
  - Autochtones – 2,5 % (-0,4 point de pourcentage);
  - Minorités visibles – 2,8 % (+0,3 point de pourcentage).

Services d'emploi

- La participation des femmes a connu une baisse de 1,2 point de pourcentage, s'établissant à 47,8 %.
- La participation des Autochtones a diminué de 1,2 point de pourcentage, passant à 5,1%.
- La participation des autres groupes désignés est demeurée stable :
  - Personnes handicapées – 4,4 % (0,0 point de pourcentage);
  - Minorités visibles – 6,0 % (-0,6 point de pourcentage).

Parmi les données de 2001-2002 sur les groupes désignés, il est intéressant de noter le niveau de participation des femmes à la prestation Développement des compétences (DC). En 2001-2002, il a été possible de séparer les apprentis des autres clients du DC. La participation des femmes aux interventions régulières du DC s'établit à 44,9 %, tandis qu'elle était de 35,0 % en 2000-2001 alors qu'on ne pouvait pas faire la distinction entre les deux groupes. Les femmes forment 4,3 % de la clientèle des apprentis.

En 2001-2002, le ralentissement économique a affecté de façon différente les hommes des femmes. La légère baisse de la proportion des femmes à titre de clientes servies par les PEMS et de leur participation aux interventions peut être liée à l'augmentation de la demande dans le secteur des services qui compte traditionnellement plus de femmes alors que la décroissance économique s'est davantage manifestée dans le secteur de la fabrication qui compte traditionnellement plus d'hommes. Cette situation a eu pour effet d'augmenter les demandes de services dans le cadre des PEMS de la part des hommes et ainsi diminuer la proportion des femmes.

7. *Interventions[5] et « autres » aides et outils*

Les « interventions » se composent de la gamme complète des programmes et des services d'emploi offerts dans le cadre des PEMS. De façon générale, la durée des programmes d'emploi est plus longue que celle des services d'emploi. Les interventions dont il est question dans le présent rapport sont celles qui ont débuté entre le 1er avril 2001 et le 31 mars 2002.

En 2001-2002, 795 300 interventions ont été amorcées, comparativement à 619 402 en 2000-2001. Les services d'emploi ont constitué 74,6 % de ces interventions. Quant aux programmes d'emploi et aux interventions dans le cadre des activités pancanadiennes, ils représentent respectivement 23,3 % et 2,1 % des activités. Une description détaillée des activités pancanadiennes figure ci-dessous (le tableau 3 et l'annexe 2.9 présentent de l'information détaillée sur les interventions).

Tableau 3
Interventions des PEMS

	2000-2001	2001-2002	Écart
Interventions des programmes d'emploi	182 643 (29,5 %)	185 322 (23,3 %)	+2 679 (+1,5 %)
Interventions des services d'emploi	424 387 (68,5 %)	593 437 (74,6 %)	+169 050 (+39,8 %)
Interventions pancanadiennes	12 372 (2,0 %)	16 541 (2,1 %)	+4 169 (+33,7 %)
Total	619 402 (100 %)	795 300 (100 %)	+175 898 (+28,4 %)

Programmes d'emploi

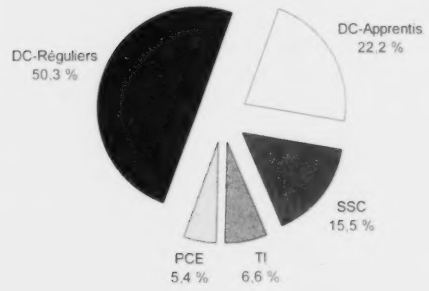
Un plus grand nombre d'interventions dans les programmes d'emploi ont débuté en 2001-2002 par rapport à 2000-2001, soit 185 322 comparativement à 182 643. Cette augmentation est notée en grande partie en Ontario. Toutefois, la proportion de l'utilisation des programmes d'emploi a diminué de 6,2 points de pourcentage pour s'établir à 23,3 %, comparativement à 29,5 % en 2000-2001. Toutes les administrations ont connu cette baisse de proportion, sauf Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que la Nouvelle-Écosse. Cette diminution relative s'explique principalement par l'augmentation de l'utilisation des services plutôt que par une diminution de l'utilisation des programmes.

Comme l'illustre le graphique 3, le DC demeure le programme le plus utilisé, ce qui dénote l'importance que les clients et les gouvernements accordent à l'amélioration des compétences permettant de satisfaire aux exigences d'un marché du travail de plus en plus concurrentiel. À l'échelle nationale, le DC (Réguliers) et le DC (Apprentis) représentent 72,5 % des interventions du programme, comparativement à 71,5 % en 2000-2001. Dans les régions, le niveau d'utilisation du DC a oscillé entre 61 % et 87 % de l'ensemble des programmes d'emploi.[6]

[5] Il est à noter que le nombre d'interventions ne représente pas le nombre de clients (personnes) servis. Par exemple, un client peut avoir participé à deux interventions différentes; on comptabilise alors un client mais deux interventions.

[6] Les données pour les Territoires du Nord-Ouest montrent que 91 % des interventions de programmes sont associées au DC; compte tenu de la petite taille de la base de données, elles n'ont pas été incluses dans l'analyse.

Graphique 3 : Répartition des programmes d'emploi, par intervention



L'analyse des données de 2001-2002 à l'échelle nationale permet de constater que, dans l'ensemble, les dépenses prévues par la partie II consacrées au DC ont augmenté d'environ 17 %. Le nombre d'interventions amorcées au cours de l'exercice a lui aussi connu une hausse, de moindre envergure cependant, soit environ 3 %. Ces données donnent à conclure qu'il y a eu plus de dépenses pour un plus petit nombre de clients.

L'augmentation de ces dépenses et des coûts relatifs au DC s'explique, au dire de certaines administrations, par l'augmentation de la durée de la participation aux interventions du DC des prestataires voulant acquérir plus de compétences afin de devenir plus concurrentiels dans l'économie du savoir. Par conséquent, le niveau des dépenses encourues pour le DC reportées l'année suivante augmente aussi alors que les interventions ne sont comptabilisées que dans l'exercice où elles ont été amorcées. Il convient également de noter que les coûts associés aux interventions du DC sont affectés par des facteurs comme l'augmentation des frais de scolarité et du coût de la vie des participants aux programmes. En outre, dans certaines administrations, des clients actifs de l'assurance-emploi reçoivent des services alors que leur demande est avancée, ce qui entraîne une augmentation des dépenses imputables au compte de la partie II, les prestataires touchant moins de prestations de la partie I pendant leur formation.

Apprentissage

En 2001-2002, un peu plus de 22 % des interventions entreprises et enregistrées sous les programmes d'emploi visaient des apprentis. La formation des apprentis dans le cadre du DC permet aux prestataires actifs de l'assurance-emploi de devenir des ouvriers certifiés dans des domaines reconnus par les gouvernements provinciaux et territoriaux. Par exemple, au Manitoba, un programme de formation d'une durée de 32 semaines financé par les fonds de la partie II forme des travailleurs dans le domaine de la réparation de véhicules à moteur.

Les activités d'apprentissage répondent à une importante demande pour des travailleurs hautement qualifiés dans des métiers particuliers, dont un bon nombre connaissent le problème du vieillissement rapide de la main-d'œuvre. Les personnes qui complètent leur apprentissage ont acquis des compétences qui les aident à conserver un emploi. Les employeurs tirent également profit de l'apprentissage, car il peut servir de moyen permettant d'assurer que l'ensemble de compétences qu'ils recherchent est disponible dans une main-d'œuvre vieillissante.

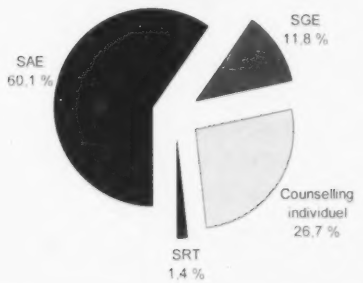
La formation des apprentis est financée principalement par la partie I de la Loi. Les personnes qui reçoivent des prestations prévues par la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qui participent à la partie théorique de la formation d'apprentissage obtiennent l'autorisation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, afin de continuer à recevoir des prestations de la partie I au cours de la formation. En plus des prestations de revenu de la partie I, les apprentis peuvent bénéficier, selon le modèle adopté par les administrations, d'un soutien prévu par la partie II couvrant d'autres dépenses, comme les déplacements. Bien qu'il incombe aux personnes de payer leurs frais de scolarité, il faut souligner que des ententes, qui diffèrent d'une région à l'autre et qui visent à défrayer

certaines dépenses, ont été conclues avec les provinces et les territoires. Dans certaines administrations, les apprentis sont visés par ces ententes.

Services d'emploi

En 2001-2002, on a dénombré 593 437 interventions dans le cadre des services d'emploi, soit une hausse de 39,8 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est en partie attribuable à la clarification mentionnée plus tôt sur les données sur les clients non assurés. La hausse du nombre de ces clients contribue à augmenter le nombre d'interventions des services d'emploi. En conséquence, la proportion des services a également augmenté par rapport à l'ensemble des nouvelles interventions; elle était de 74,6 % en 2001-2002, comparativement à 68,5 % en 2000-2001. L'augmentation des services reflète aussi celle du volume des demandes de prestations régulières. En général, les services d'emploi répondent mieux aux besoins des clients qui le plus souvent sont prêts à l'emploi. Donc, on peut constater que ce genre d'intervention est très important pour aider les clients qui viennent de perdre leur emploi et qui sont prêts à travailler. Comme l'illustre le graphique 4, les SAE ont représenté plus de la moitié des services d'emploi.

Graphique 4 : Répartition des services d'emploi, par catégorie



Les augmentations les plus importantes de l'utilisation des services d'emploi sont notées au Québec, en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique et elles traduisent la hausse du nombre de clients non assurés, décrite plus tôt, et qui ne sont admissibles qu'à des services d'emploi. La hausse observée en Saskatchewan est le résultat de la résolution d'un problème lié à l'échange de données sur le counselling individuel (les données étaient incomplètes lors de l'année précédente). Les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse ont été les seules à faire état d'une diminution de l'utilisation des services d'emploi.

Activités pancanadiennes

Certaines activités pancanadiennes visent aussi les besoins en compétences de groupes désignés précis. Plus particulièrement, les 16 541 interventions pancanadiennes qui ont eu lieu au cours de l'exercice 2001-2002 relevaient de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), dont environ le quart du financement total est octroyé par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le reste du financement de la SDRHA provient du Trésor. Les personnes servies dans le cadre de la SDRHA participent à des programmes similaires à ceux qui sont offerts dans le cadre des PEMS. Dans le cadre de la SDRHA, DRHC négocie avec des organisations autochtones des ententes qui leur confèrent le pouvoir de concevoir et de mettre en œuvre dans les collectivités des programmes et des services d'emploi répondant aux besoins des Autochtones en matière de compétences, d'apprentissage et de services connexes.

D'autres activités pancanadiennes, telles que celles financées dans le cadre des PMT, peuvent servir pour soutenir des groupes ayant des intérêts particuliers (c.-à-d.,employeurs et syndicats) dont les membres se sont rassemblés afin de faire face à des problèmes communs touchant les ressources humaines, comme les pénuries de main-d'œuvre. Le Projet de partenariats sectoriels constitue un exemple d'une activité de cette nature qui soutient des groupes représentant des secteurs allant de la

biotechnologie à la réparation et l'entretien d'automobiles. En outre, le Projet de partenariats sectoriels s'emploie à l'élaboration de l'information sectorielle sur les carrières. Les groupes que ciblent ces activités sont, d'une part, les jeunes qui étudient les choix qui s'offrent à eux ainsi que les compétences et l'apprentissage dont ils ont besoin, et d'autre part, les orienteurs et les parents, qui conseillent ces jeunes.

Les jeunes bénéficient également d'un financement par l'entremise de l'initiative Sensibilisation jeunesse, qui consiste en des activités de gestion et de planification des ressources humaines permettant d'aider employeurs et collectivités à se préparer et à satisfaire aux exigences du marché du travail.

Les projets du volet Recherche et innovation (R&I) des activités pancanadiennes financent des activités qui permettent de formuler de meilleures méthodes afin d'aider les personnes à se préparer en vue d'occuper un emploi et à prendre part activement au marché du travail. Les projets de R&I doivent être orientés vers la recherche. En 2001-2002, les activités incluaient des projets de recherche visant à expérimenter l'utilisation des fonds d'assurance-emploi pour améliorer l'employabilité des personnes et à évaluer l'efficacité d'incitatifs financiers pour les Canadiens à faible revenu.

Activités du Service national de placement (SNP)

Comme activités en soutien au SNP, mentionnons la mise à jour du Guichet emplois et la prestation d'information sur le marché du travail. Produit libre-service, ce guichet affiche la liste des emplois qu'offrent des employeurs de partout au Canada. Au cours de l'exercice 2001-2002, le Guichet emplois a été amélioré afin de permettre aux employeurs de saisir eux-mêmes leurs offres d'emploi grâce à une nouvelle application Internet nommé Guichet emplois pour employeurs. L'année 2001 a vu environ 52 millions séances d'utilisateurs, soit presque le double des séances d'utilisateurs observées l'année précédente.

L'accès à l'information sur le marché du travail (IMT) permet aux Canadiens de disposer des renseignements nécessaires pour prendre tout au long de leur vie active des décisions plus éclairées quant aux emplois et aux transitions auxquelles ils font face. L'IMT peut aider chercheurs d'emploi, personnes qui doivent choisir une carrière, travailleurs, fournisseurs de services d'emploi, organismes de développement communautaire et employeurs. Pendant l'exercice 2001-2002, un nouveau prototype permettant d'afficher l'IMT sur l'Internet a été élaboré et mis à l'essai auprès de groupes cibles. Conséquemment, des renseignements sur des marchés de travail locaux seront accessibles à l'aide d'en-têtes plus conviviaux et fournis en fonction des demandes particulières des utilisateurs.

Activités d'adaptation

D'autres activités, comme celles financées dans le cadre des PMT, peuvent répondre aux besoins particuliers des travailleurs dans des industries ou des secteurs fortement secoués, comme on a pu le constater avec le secteur de l'aéronautique après les événements du 11 septembre. Des programmes d'adaptation, tels que le Centre d'action pour les travailleurs de l'aviation dans la région de l'Ontario, ont pour objectif de répondre à une vaste gamme de besoins à court et à moyen terme, notamment l'aide aux travailleurs mis à pied qui cherchent à se faire réembaucher immédiatement, à améliorer leurs compétences ou à suivre des cours de rattrapage scolaire.

Dépenses

Le nombre de personnes servies, le type de client, le nombre de semaines écoulées sur la demande de prestations au début d'une intervention, le nombre d'interventions, la nature, la durée de même que le coût de celles-ci comptent parmi les nombreux éléments qui affectent les dépenses prévues par la partie II.

Par exemple, les coûts liés à la formation dans le cadre du DC peuvent varier d'une année à l'autre. De même, les SSC sont tributaires, entre autres, de la durée des subventions individuelles. Dans tous les cas, les besoins de la personne et la situation du marché du travail sont les principaux facteurs déterminants du genre d'intervention ou des interventions requises et des coûts qui y sont associés.

En 2001-2002, les dépenses au titre de la partie II de la Loi ont totalisé 2,084 milliards de dollars. Cette somme représente une augmentation de l'actuelle affectation de près de 145 millions de dollars par rapport à 2000-2001. Cette hausse a touché tant les programmes que les services; la principale augmentation a été ressentie dans les secteurs du Développement des compétences et des SAE (veuillez consulter le tableau 4 et l'annexe 2.11). L'ensemble des dépenses pancanadiennes et des autres dépenses ont diminué de 31,7 millions de dollars (7,9 %).

Tableau 4
Dépenses consacrées aux PEMS par intervention (milliers $)

	2000-2001	2001-2002	Écart
Partie II			
Programmes d'emploi	1 136 089 (58,6 %)	1 251 203 (60,0 %)	+115 114 (+10,1 %)
Services d'emploi	399 966 (20,6 %)	461 356 (22,1%)	+61 390 (+15,3 %)
Autres (y compris les activités pancanadiennes)	402 797 (20,8 %)	371 112 (17,8 %)	-31 685 (-7,9 %)
Total partie II	1 938 852 (100,0 %)	2 083 671 (100,0 %)	+144 819 (+7,5 %)
Partie I			
PEMS et activités pancanadiennes	397 817	423 220	+25 403 (+6,4 %)
Partie I et partie II			
Total des dépenses	2 336 669	2 506 891	+170 222 (+7,3 %)

Source : Système de gestion ministériel

Le versement de prestations de soutien du revenu prévu par la partie I à des prestataires actifs participant à des programmes d'emploi a augmenté légèrement, soit un peu plus de 25 millions de dollars. Cette hausse est attribuable en grande partie à la formation de longue durée dans le cadre du Développement des compétences. Une analyse financière plus détaillée tend à confirmer l'accent mis sur la formation dans le but d'aider les personnes à être plus compétitives sur le marché du travail.

II. RÉSULTATS

Dans la présente section, les résultats sont présentés comme suit :

1. satisfaction des clients;
2. retours au travail et prestations non versées;
3. retours au travail par intervention.

1. Satisfaction des clients[7]

Le Conseil du Trésor a approuvé en mai 2000 l'Initiative d'amélioration du service, qui est à l'échelle de l'administration fédérale. En février et mars 2002, DRHC a commandé un sondage téléphonique auprès de ses clients des PEMS au cours duquel ils devaient accorder une note au service reçu au cours des six derniers mois. Les clients interrogés avaient donc touché les prestations suivantes ou reçu les services suivants, que DRHC leur a directement versées ou donnés : les SSC, les PCE, le DC et le counselling d'emploi. Ils forment donc un groupe se composant d'un peu moins de 10 % de l'ensemble des clients des PEMS. Tous ces clients habitent Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario, en Colombie-Britannique et au Yukon et sont servis directement par DRHC.

- 83 % des clients interrogés se sont dits satisfaits de la qualité globale du service reçu de DRHC à l'égard de leur participation à des programmes et des

[7] Au total, 1 000 entrevues ont été effectuées par téléphone entre le 27 février et le 19 mars 2002. Les répondants devaient accorder une note au service qu'ils avaient reçu au cours des six derniers mois. D'après un échantillon de cette taille, la marge d'erreur des résultats nationaux est de ± 3,2 % et les résultats sont considérés comme affichant ce degré de précision 19 fois sur 20 (estimation la plus prudente).

services de formation et d'emploi. Près de la moitié (48 %) étaient très satisfaits et seulement 5 % étaient mécontents;

- 89 % des clients du Développement des compétences de DRHC se sont dits satisfaits de la qualité du service alors que plus de la moitié (56 %) étaient très satisfaits et seulement 2 % étaient mécontents;
- 88 % des clients de Subventions salariales ciblées de DRHC se sont dits satisfaits de la qualité du service alors que plus des deux tiers (71 %) étaient très satisfaits et seulement 6 % étaient mécontents;
- 80 % des clients de counselling d'emploi de DRHC se sont dits satisfaits alors que plus de la moitié (54 %) étaient très satisfaits et seulement 3 % étaient mécontents;
- 81 % des clients de Partenariats pour la création d'emplois de DRHC se sont dits satisfaits alors que 70 % étaient très satisfaits et seulement 5 % étaient mécontents.

Dans l'ensemble, seulement 14 % des clients interrogés estimaient que le service n'avait pas répondu à leurs attentes. Néanmoins, certaines personnes interrogées ont fait état de points précis sur lesquels DRHC devrait se pencher. Par exemple, seulement 65 % des clients se sont dits satisfaits de l'information qu'ils ont reçue au sujet des programmes et des services de formation et d'emploi offerts par DRHC et de la manière d'y avoir accès. Il en va de même pour la satisfaction à l'égard de l'information écrite reçue au sujet des services offerts par DRHC et du temps d'attente pour ces services.

2. *Retours au travail et prestations non versées*

L'utilisation des PEMS vise à obtenir de meilleurs résultats relativement à l'emploi grâce à l'acquisition de compétences, l'amélioration des connaissances, l'accès à des occasions d'acquérir, entre autres, de l'expérience professionnelle et d'autres avantages. Toutefois, les résultats relatifs à une collectivité ou une région sont tributaires des particularités du marché du travail qui leur sont propres et aussi de la façon dont sont mis en œuvre les programmes et services. Les comparaisons entre les collectivités et les régions sont donc difficiles à établir. En outre, dans le cas de certaines interventions, les dépenses effectuées au cours d'une année ne donnent des résultats que l'année suivante. Par conséquent, les résultats de l'exercice en cours peuvent ne pas correspondre aux dépenses encourues pendant cette période.

« Retours au travail » et « Prestations non versées » ont été identifiés en tant qu'indicateurs de succès à court terme pour les clients participant aux PEMS et à d'autres programmes et services semblables. Il est important de noter que ces indicateurs sont bruts et ne mesurent pas les impacts nets des programmes et services. L'information sur les impacts nets est prévue dans le cadre du projet sur les impacts à moyen terme (voir la section « Orientations futures » à la fin du présent chapitre). « Retours au travail » fait état du nombre de participants assurés qui occupent un travail salarié et qui ont reçu du soutien dans le cadre des PEMS ou de programmes semblables. « Prestations non versées » fait état du montant des prestations prévues par la partie I de la Loi non versées aux prestataires actifs de l'assurance-emploi. Cet indicateur consiste en la différence entre le montant maximum des prestations régulières de revenu que peut recevoir un prestataire et le véritable paiement de telles prestations.

En 2001-2002, au total, 187 938 clients des PEMS sont retournés au travail, soit une baisse de 8,8 %. Le retour au travail de clients actifs de l'assurance-emploi avant l'expiration de leur période de prestations a généré 650,8 millions de dollars en prestations non versées, soit une diminution de 10,9 % (veuillez consulter l'annexe 2.13). Les retours au travail ne comprennent que les prestataires actifs et les anciens prestataires d'assurance-emploi qui

sont retournés au travail entre le 1er avril 2001 et le 31 mars 2002.

La baisse de ces deux indicateurs clés correspond à une augmentation du taux de chômage. Bien que le taux de chômage soit demeuré à l'un des niveaux les plus bas depuis 25 ans, il a subi une légère hausse par rapport à 2000-2001. Ce phénomène s'est accompagné d'une croissance plus lente de l'emploi. Il en est résulté que certaines personnes qui avaient participé à des programmes et reçu des services avaient moins de possibilités d'emploi. Des possibilités d'emploi réduites peuvent forcer des gens à participer à un plus grand nombre de programmes ou à des programmes plus longs. Les données disponibles sur la période de référence soutiennent cette hypothèse et montrent que le nombre d'interventions de programmes d'emploi et les dépenses sont à la hausse.

Une analyse plus détaillée des données sur les retours au travail permet de constater une augmentation du nombre de retours au travail après la fin de la période de prestations d'assurance-emploi. Cela correspond à une diminution du nombre de retours au travail avant la fin de la période de prestations d'assurance-emploi, phénomène qui tend à montrer que les prestataires actifs débutent les interventions plus tard dans leur période de prestations, ou qu'ils participent à des interventions plus longues. On observe une telle situation dans la plupart des administrations. On doit également souligner que les services reçus par des clients non assurés qui prennent fin en raison d'un retour au travail ne sont pas comptabilisés ici.

Outre les résultats indiqués ci-dessus, les signataires d'EDRHA ont administré des programmes et des services qui ont permis le retour au travail de 7 451 Autochtones, comparativement à 4 651 en 2000-2001. Les prestations non versées liées à ces retours au travail de clients d'EDRHA ont représenté 13,8 millions de dollars, comparativement à 8,8 millions de dollars en 2000-2001. Comme il est précisé dans les deux derniers rapports, cette augmentation de retours au travail des Autochtones et la hausse des prestations non versées qui en résulte sont attribuables à une meilleure compréhension des programmes dans le cadre des EDRHA et à une amélioration de la prestation de services par DRHC et les organisations autochtones concernées. De plus, les pratiques de saisie de données au sein des organisations autochtones ont continué de s'améliorer.

3. Retours au travail par intervention

Les données sur les résultats de 2001-2002 ont été ventilées par catégorie d'intervention. Elles indiquent qu'environ 74 % des clients qui sont retournés au travail après avoir participé à des PEMS ont bénéficié d'une seule intervention. Par ailleurs, dans environ 26 % des cas seulement, les clients ont participé à plus d'une intervention. Aux fins de l'analyse des cas où plus d'une intervention a été utilisée, il a fallu établir une hiérarchie des résultats qui a permis de lier les résultats et les interventions. Ainsi, les résultats ont été associés à la dernière intervention à laquelle la personne a participé, les programmes d'emploi ayant priorité sur les services d'emploi.

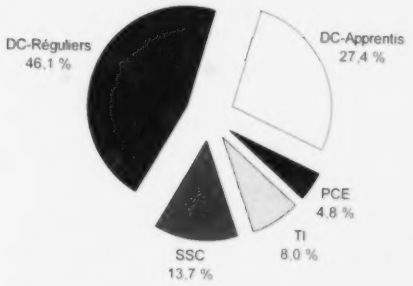
Par exemple, une personne qui a pris part à une intervention du DC puis à une intervention des SAE sera classée dans la catégorie des retours au travail pour le DC.

Cette méthode consistant à lier les retours au travail aux interventions donne une meilleure image des données sur les résultats, mais ne peut être utilisée pour évaluer leur efficacité. De plus, comme les interventions liées à ces résultats incluent des activités initiées au cours de l'exercice précédent, il n'est pas possible, pour le moment, d'établir un ratio d'emploi pour les programmes et les services en utilisant les données sur les interventions présentées dans ce rapport. On devrait également souligner le fait que les besoins des clients servis par les programmes sont très différents

des besoins de ceux qui bénéficient seulement des services d'emploi. Les clients qui profitent de services d'emploi sont en général prêts à l'emploi et reçoivent de l'aide de base comme par exemple des techniques de recherche d'emploi. Les clients qui participent à des programmes ont besoin d'une aide beaucoup plus importante pour contrer les obstacles qui nuisent à un retour au travail sans intervention. On ne peut donc établir de comparaison entre les programmes et les services quant aux dépenses parce que les besoins des clients varient beaucoup et on y répond de façons très différentes.

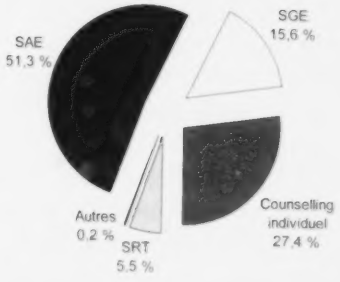
À l'aide de la hiérarchie susmentionnée, les données sur les résultats par intervention de 2001-2002 présentées à l'annexe 2.14 indiquent que les retours au travail associés aux programmes d'emploi ont représenté 48,0 % des retours au travail (le graphique 5 présente les résultats des retours au travail par programme d'emploi). Les résultats relatifs aux programmes indiquent que la majeure partie des retours au travail liés aux programmes d'emploi sont liés à l'apprentissage (27,4 %) et au DC réguliers (46,1 %), lesquels représentent ensemble 73,5 % des retours au travail grâce aux programmes d'emploi et 35,3 % de l'ensemble des retours au travail. La proportion des retours au travail liés au DC est sensiblement la même que celle qu'elle représentait en termes de nouvelles interventions dans le cadre du DC et de l'apprentissage, soit un peu plus de 70 % en 2000-2001 et aussi en 2001-2002.

Graphique 5 : Retours au travail par programme d'emploi



Les retours au travail liés aux services d'emploi comptent pour 52,0 % de tous les retours au travail. Comme l'illustre le graphique 6, les SAE sont rattachés à plus de la moitié de ces retours au travail (51,3 %). Le counselling individuel et les SGE représentent respectivement 27,4 % et 15,6 % des retours au travail liés aux services d'emploi.

Graphique 6 : Retours au travail par service d'emploi



III. ORIENTATIONS FUTURES

Les évaluations sommatives[8] fourniront de l'information sur la mesure dans laquelle les PEMS aident les participants à trouver un emploi et à le conserver. Outre les incidences sur l'emploi, ces évaluations permettent d'examiner toute une gamme de résultats touchant la participation aux PEMS, notamment l'amélioration des compétences,

[8] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que l'efficacité des PEMS fasse l'objet d'une évaluation à incorporer au *Rapport de contrôle et d'évaluation*. Les EDMT prévoient également que les programmes et les services d'emploi offerts sous leur régime fassent l'objet d'une évaluation. Les EDMT prévoient la tenue de deux catégories d'évaluation. Les évaluations formatives procurent des données sur la conception et la réalisation, aux premiers stades de la mise en œuvre de PEMS. Les évaluations sommatives, prévues à la troisième année de mise en œuvre, portent sur les incidences sur l'emploi à moyen et à long terme. On peut consulter des données sur les constatations d'évaluations formatives contenues dans des rapports de contrôle et d'évaluation précédents à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/aerce.shtml

l'indépendance face au soutien du gouvernement, le bien-être économique et les répercussions locales sur les collectivités et les employeurs. Les évaluations sommatives sont destinées à fournir de l'information au sujet de la capacité à court et à long terme des PEMS de répondre aux besoins des clients.

Pour garantir la rigueur scientifique de l'évaluation, un groupe d'experts comportant des évaluateurs privés et des universitaires a été chargé de participer à l'élaboration de la méthodologie des évaluations sommatives. Le cadre qui est résulté de l'exercice sert maintenant de guide pour l'élaboration d'une méthodologie dans les différentes administrations. En 2001-2002, des évaluations ont été réalisées dans trois provinces : Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador et Québec. Il est prévu que des évaluations sommatives seront entreprises dans la plupart des provinces et territoires d'ici la fin de 2002-2003.[9]

Outre les évaluations sommatives, des travaux portant sur le projet de l'indicateur à moyen terme sont également en voie d'exécution. À cet égard, deux projets pilotes sont en cours en Alberta et en Colombie-Britannique pour mettre à l'essai la faisabilité de l'utilisation de données opérationnelles en vue de mesurer l'efficacité des PEMS et d'en rendre compte sur une base continue. De plus, dans le cas de la Colombie-Britannique, les indicateurs à moyen terme font l'objet d'examens visant à déterminer s'ils peuvent servir pour établir d'autres preuves qui permettent d'appuyer les constatations d'évaluation.

[9] Le moment des évaluations est fonction du calendrier des ententes. Au Nunavut, on procède actuellement à l'évaluation formative.

Ce chapitre fait état des initiatives mises en œuvre pour moderniser la prestation de services aux Canadiens et pour maintenir et améliorer la qualité des services.

- **2,9 millions de demandes initiales et renouvelées d'assurance-emploi ont été reçues;**
- **95,2 % des premiers chèques de prestations sont émis dans les 28 jours suivant l'enregistrement de la demande;**
- **60,7 % des prestataires admissibles à la déclaration de quinzaine par téléphone ont recours à ce mode de service;**
- **57,6 % des prestataires reçoivent leurs paiements par dépôt direct;**
- **6,3 millions de prestataires présentent leurs déclarations par téléphone;**
- **Télémessage – assurance, système de réponse vocale automatisée (SRVA), sert à donner suite à quelque 36 millions d'appels par année;**
- **Les centres d'appels de l'assurance-emploi répondent à environ 7 millions d'appels.**

I. AMÉLIORATION DE LA PRESTATION DE SERVICES

1. Modernisation du service pour les Canadiens (MSC)

En 2001-2002, DRHC a fait des progrès considérables dans la modernisation de sa prestation de services pour mieux refléter les besoins des Canadiens. Cette initiative augmente les choix de façons de servir les clients en vertu de l'engagement du gouvernement du Canada d'offrir des services en direct et d'améliorer la qualité et l'efficience des services pour les Canadiens.

Il est prévu qu'il faudra quelques années pour mener à bien la MSC. Certaines activités entraîneront des améliorations dès maintenant, alors que d'autres seront à l'origine de progrès ultérieurs.

2. Services d'assurance-emploi aux personnes

DRHC continue d'offrir aux Canadiens un choix de modalités d'accès à ses services – en personne, par téléphone, par Internet et par la poste. Pour servir les Canadiens, DRHC dispose de plus de 320 points de service, auxquels s'ajoutent 11 centres d'appels de l'assurance-emploi et une gamme de services électroniques.

Services Web

Au cours de 2001-2002, DRHC a fusionné tous ses sites Web en un seul. Le client obtient ainsi un bien meilleur service en ayant accès à des pages Web renfermant des renseignements à jour, qu'il peut consulter à l'aide d'un même modèle de navigation. Les améliorations apportées au site sont fondées sur les observations formulées en direct par les clients et sur celles qui découlent de l'Initiative d'amélioration stratégique du gouvernement du Canada. Au fur et à mesure de la mise en application des caractéristiques interactives du site de l'assurance-emploi, d'autres caractéristiques sont intégrées à la présentation du site, comme le service de courrier électronique pour les demandes de renseignements généraux sur l'assurance-emploi. En 2001-2002, le Ministère a répondu à plus de 16 000 demandes de renseignements par courriel. Le site Web de l'assurance-emploi renferme également des renseignements généraux sur le régime. Il peut être consulté à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/

De plus, le projet pilote Appli-Web permettant aux prestataires de présenter une demande de prestations par Internet a été mis en application à l'échelle nationale en avril 2002. Comme les premiers chiffres le révèlent, les

prestataires lui ont réservé un très bon accueil. Pour étendre ce service, nous travaillons maintenant à la conversion des kiosques Appli-Sys de nos bureaux en postes d'accès Web grand public (PAWGP) donnant accès à Appli-Web. De plus, on ajoutera à Appli-Web la possibilité d'exemption de la déclaration en direct à l'intention des personnes qui touchent des prestations de maternité et des prestations parentales ainsi que la possibilité de s'inscrire en ligne au dépôt direct.

Profitant des améliorations apportées à Appli-Web, le Système interactif de recherche des faits (SIRF) sera amélioré. Il sera plus facile de régler les demandes, car les prestataires pourront immédiatement fournir des renseignements supplémentaires à l'appui de leur demande et ainsi réduire les besoins de répondre aux questions subséquentes. Si nous mettons le SIRF à la disposition des clients sur Internet, il ne sera plus nécessaire de faire remplir les annexes et les questionnaires, et les agents n'auront plus à communiquer aussi fréquemment avec les prestataires pour obtenir des renseignements supplémentaires. Par conséquent, les demandes seront plus exactes et seront traitées plus rapidement.

Vu le succès qu'a remporté Télédec (système que les prestataires utilisent pour présenter leurs déclarations par téléphone), on travaille à la conception et à l'élaboration d'Interdec, service semblable à Télédec, qui sera offert par Internet.

Services en personne

DRHC examine la prestation de ses services à la recherche d'occasions d'améliorer la qualité de ses interactions avec ses clients. En 2001-2002, il a mis en œuvre une stratégie d'information à travers le Canada afin de s'assurer que ses clients reçoivent tous les renseignements pertinents à leur situation et ce, dès le premier contact. Il a appuyé cette stratégie par la révision de la demande de prestations et des formulaires connexes, ainsi que des produits d'information. Les offres de service, nouvellement élaborées, offrent un service normalisé, axé sur les besoins et l'expérience d'utilisation de l'assurance-emploi par le client et les genres de prestations demandées. Grâce à cette façon de procéder, les services répondent aux besoins et aux attentes des clients.

Services par téléphone

À l'aide d'un système de réponse vocale automatisé, Télémessage – Assurance, DRHC fournit des renseignements sur les paiements et des réponses aux demandes de renseignements générales. Les prestataires peuvent également obtenir, auprès de 11 centres d'appels répartis dans tout le Canada, un service spécialisé concernant leurs demandes de renseignements complexes, le renouvellement de leur demande ou des décisions à caractère non discrétionnaire.

La vision et le plan d'action des centres d'appels de DRHC pour 2001-2003 déterminent l'orientation des centres d'appels de l'assurance-emploi. Pour établir et démontrer que les centres d'appels représentent un lieu de travail de choix, DRHC a établi une stratégie de recrutement et de maintien en fonction, prévoyant formation et perfectionnement professionnel, et outils d'appui à la prestation de services.

Une nouvelle plate-forme téléphonique nationale qui simplifiera l'entretien des systèmes et la production de rapports a été installée. La plate-forme du système de réponse vocale interactive (RVI) regroupe les applications téléphoniques actuelles de DRHC en une seule plate-forme pouvant tirer parti des améliorations de la téléphonie et de la technologie des centres d'appels. De concert avec la nouvelle plate-forme, le système de gestion intelligente des contacts fournira des statistiques et des rapports unifiés des systèmes des centres d'appels.

À la suite des améliorations qu'on vient d'apporter au service Télédec, DRHC a reçu 10,4 millions de déclarations de quinzaine par

téléphone. Le nombre de paiements par dépôt direct s'est établi à 19,1 millions. Les Canadiens reçoivent donc leurs paiements plus rapidement que lorsqu'ils ont recours aux méthodes classiques de versement des prestations.

Plus encore, pour mieux servir les clients dans les régions éloignées, DRHC offre un service Télé-application sous forme de projet pilote en lien avec ses centres d'appels.

3. Services d'assurance-emploi aux employeurs

Le Relevé d'emploi (RE) est le document de base qui sert à déterminer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi. Le RE-Web vise à fournir une méthode entièrement électronique de collecte de renseignements du RE auprès des employeurs et de réduction de la paperasserie pour les employeurs et le régime d'assurance-emploi.

Au début de 2002, le projet a été mis à l'essai auprès de sept moyennes et grandes entreprises. Les employeurs visés se sont dits très satisfaits. On apporte actuellement des améliorations au RE-Web, afin de répondre aux besoins des gros employeurs et des fournisseurs de services de paie. En 2001-2002, on a reçu plus de 13 000 RE au moyen de ce nouveau canal de service. À l'automne 2002, on prévoit également réaliser un projet pilote d'intégration des données des RE au Système de soutien des agents, qui appuiera le règlement des demandes. Grâce aux RE sur le Web, les demandes sont traitées plus rapidement et sont plus exactes.

En outre, à la suite d'un projet pilote qui a été mené à bien en 2001-2002, tous les participants actuels au Système automatisé de déclaration de la rémunération (SADR) peuvent maintenant communiquer leurs données sur la rémunération à DRHC par Internet. Le SADR est utilisé depuis le début des années 1980. Les employeurs s'en servent pour communiquer leurs données sur la rémunération à DRHC, ce qui sert à prévenir et à déceler les abus à l'égard du Compte d'assurance-emploi. Une deuxième version améliorée de ce système a été élaborée et sa mise en application est prévue pour l'automne 2002.

II. QUALITÉ

4. Qualité des services d'assurance-emploi (qualité et exactitude)

La vérification de la qualité et la rétroaction au personnel sont des éléments essentiels pour l'amélioration des services et de l'exactitude du paiement des prestations. Ainsi, les analyses régionales et nationales des résultats de la vérification de la qualité des services offerts dans les Centres de ressources humaines du Canada, dans les centres d'appels et les centres de paiements de prestations permettent d'identifier les situations où des améliorations s'avèrent nécessaires.

Nous avons également déployé des efforts considérables au cours des deux dernières années afin de sensibiliser les employeurs à l'importance de l'exactitude de l'information présentée sur le relevé d'emploi. DRHC a collaboré avec des employeurs, des associations, des fournisseurs de service de la paie, des vendeurs de logiciels et des employés afin de prévenir et de rectifier les erreurs qui peuvent avoir une répercussion sur la demande d'assurance-emploi des clients. La diminution des erreurs et l'amélioration de l'exactitude de l'information fournie par les employeurs sur les relevés d'emploi ont grandement contribué à accroître la précision des paiements de prestations versées aux clients.

Les coordonnateurs de la qualité dans les régions sont conviés une fois par année à assister à un atelier national sur la qualité, où la Politique de gestion de la qualité est revue et mise à jour, et où les mesures d'amélioration de la qualité sont discutées.

5. Satisfaction de la clientèle

Le gouvernement du Canada est déterminé à améliorer de façon considérable et mesurable la satisfaction de la clientèle à l'égard des services qu'il offre. Pour ce faire, le Conseil du Trésor a approuvé une initiative quinquennale d'amélioration des services et a fixé un objectif à ce chapitre : d'ici 2005, le gouvernement devra avoir amélioré d'au moins 10 % la satisfaction des Canadiens vis-à-vis des principaux services offerts.

Nous avons mesuré la satisfaction de la clientèle à l'égard du régime d'assurance-emploi par le biais de l'Enquête sur la satisfaction des clients réalisée en juin 2001. Les résultats de 2001 servent de référence pour mesurer la satisfaction au chapitre de la prestation de services. Essentiellement, l'enquête visait à mesurer la satisfaction des clients relativement à deux principaux modes de prestation : les services téléphoniques (centres d'appels) et les services en personne (CRHC). Les résultats ont été très positifs; 77 % des clients de l'assurance-emploi interrogés se sont dits satisfaits ou très satisfaits de la qualité globale des services qu'ils avaient reçus.

À court terme, les enquêtes sur la satisfaction des clients nous permettent d'établir des jalons. Il s'agit de points de référence que nous utiliserons au cours des prochaines années afin d'assurer le suivi de nos améliorations. Même si les résultats sont très positifs dans l'ensemble, ils indiquent que nous devons nous concentrer sur l'amélioration de la rapidité du service.

6. Agents de liaison avec le public

Ce rôle a été créé à la fin des années 1980 afin de donner à tous les clients de l'assurance-emploi la possibilité de comprendre le fonctionnement du régime. Depuis les changements importants à la législation, y compris la promulgation de la *Loi sur l'assurance-emploi* en 1996, et sa restructuration, DRHC a vu la nécessité d'établir un lien plus étroit avec sa clientèle. L'agent de liaison avec le public constitue un maillon essentiel de la prestation de services de qualité. Il remplit trois fonctions importantes : 1) il donne des conseils en matière de prestation de services, 2) il informe et sensibilise le public, 3) il offre des services spécialisés. En règle générale, l'agent de liaison avec le public aide les clients à accéder aux services du régime d'assurance-emploi et leur donne de l'information générale sur les autres services offerts. Il organise également, directement sur les lieux de travail et de concert avec les employeurs, des séances d'information de groupe, aide les travailleurs à remplir leur demande de prestations lors de mises à pied massives et transmet l'information disponible sur les programmes et services aux employeurs et aux employés pour aider les travailleurs à réintégrer le marché du travail.

7. Volume de travail

Les événements du 11 septembre 2001 de même que le ralentissement de l'économie ont entraîné un accroissement du volume des demandes de prestations d'assurance-emploi. Cet accroissement a provoqué une augmentation du nombre des arriérés et l'accroissement de la durée des délais de versement des prestations. Afin d'assurer le maintien des services aux clients et pour revenir au traitement en temps opportun des demandes de prestations d'assurance-emploi, une politique de prévisions en matière de fluctuation du volume de travail a été élaborée de concert avec les régions qui préparaient des plans de reprise complète des services.

De plus, nous avons adopté une approche proactive lors d'annonces de mises à pied. Les CRHC locaux communiquaient avec les entreprises touchées pour offrir leurs services.

Dans les industries et les secteurs directement touchés, DRHC a offert des accords de travail partagé pour empêcher les licenciements. Dans les secteurs du tourisme et de l'aviation uniquement, cette intervention a permis de sauver des centaines d'emplois.

8. *Appels des décisions en matière d'assurance-emploi*

Un des piliers du régime d'assurance-emploi est le droit qu'a un travailleur ou un employeur de porter une décision en appel. Le premier palier d'appel est le conseil arbitral (CA), qui est composé d'un président et de deux membres. Les présidents sont nommés par le Gouverneur en conseil, sur recommandation du ministre du Développement des ressources humaines. À la suite de consultations avec des associations syndicales, des membres du conseil sont nommés par le Commissaire des travailleurs et travailleuses. De même, à la suite de consultations avec diverses organisations d'employeurs, des membres du conseil sont nommés par le Commissaire des employeurs. Ces personnes proviennent de la collectivité et n'ont aucun lien avec DRHC.

L'audition des appels se fait dans 83 centres d'appels répartis dans toutes les régions du pays. En 2001-2002, les conseils arbitraux ont entendu 30 634 appels, ce qui équivaut à environ 1,05 % de l'ensemble des nouvelles demandes et des demandes de renouvellement. Dans 25 % des cas, les appels ont mené à une modification de la décision du Ministère. Les appels sont généralement entendus dans les 30 jours suivant la date de leur réception. Le taux de conformité aux normes nationales de rapidité du service pour la fixation de la date d'audition des appels de clients a été de 84 % en 2001-2002. La mise en place du Système de gestion et de prestation des appels, qui permet d'identifier la nature et le statut de l'appel, a permis à ceux qui œuvrent au niveau des appels de mieux déterminer les endroits où des améliorations s'imposent.

Le deuxième palier d'appel est celui du juge-arbitre. L'an dernier, les juges-arbitres ont entendu 3 100 appels de décisions rendues par les conseils arbitraux, interjetés dans la très grande majorité des cas (85 %) par les prestataires. Cela représente une importante réduction du nombre d'appels interjetés devant le juge-arbitre par rapport aux années précédentes, démontrant une plus grande confiance dans les décisions des conseils arbitraux.

Le troisième palier d'appel est la Cour d'appel fédérale (CAF). La Loi n'a aucune portée sur celle-ci, mais les conseils arbitraux et les juges-arbitres sont liés par les décisions de la CAF. La CAF entend en moyenne entre 100 et 150 cas par année.

Le système de gestion des appels continue d'être amélioré grâce à une formation approfondie des membres des conseils arbitraux, à l'adoption d'une méthode d'évaluation basée sur le modèle du « bilan équilibré » pour augmenter la confiance des appelants, et à la fréquente mise à jour d'un site Internet facile à consulter où l'on peut trouver de la jurisprudence pertinente en matière d'assurance-emploi.

Le Conseil consultatif national sur le bilan équilibré des conseils arbitraux a tenu des discussions avec des conseils arbitraux dans l'ensemble du pays. Un rapport faisant suite à ces discussions a été produit par Conseils et Vérification Canada.

Dans ce rapport, on formulait plusieurs recommandations dont quelques-unes ont déjà été mises en œuvre, notamment un cours de rédaction de décisions à l'intention des présidents des conseils arbitraux et la mise en application dans l'ensemble du pays d'une disposition selon laquelle les membres du conseil doivent s'engager envers les appelants et les parties intéressées à les aviser de ce à quoi ils peuvent s'attendre avant, pendant et après l'audience d'un appel.

Par ailleurs, nous avons étudié la possibilité de permettre aux prestataires d'interjeter des appels par Internet. À cette fin, nous avons amorcé la phase d'analyse pour lancer un projet pilote intitulé « Appels par le biais d'Internet ». Dans le cadre de ce projet, les Canadiens auront accès à un site Web sur

lequel ils pourront introduire un appel au conseil arbitral ou devant le juge-arbitre. Ce site permettra également au grand public de s'informer au sujet du processus d'appel de l'assurance-emploi, des divers niveaux d'appel et de la marche à suivre pour préparer et présenter un appel à l'audience. Ce site Web offrira également des outils de recherche qui permettront aux clients de réviser les principes légaux et la jurisprudence traitant de leur situation. Les clients pourront loger leur appel et obtenir des renseignements au sujet d'un appel par Internet 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

En 2001-2002, DRHC a commencé à étudier les pratiques exemplaires de ses systèmes de gestion pour les appels de l'assurance-emploi et des Programmes de la sécurité du revenu afin d'améliorer les services pour les Canadiens.

9. Décisions relatives à l'assurabilité

En vertu de la partie IV de la Loi, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) est responsable d'émettre les décisions relatives à l'assurabilité. En 2001-2002, l'ADRC a mené près de 80 000 enquêtes pour déterminer si une relation employeur-employé existait réellement. Une grande partie de ces enquêtes ont été menées à la suite de la présentation d'une demande de prestations d'assurance-emploi une fois l'emploi terminé. Un prestataire a aussi le droit d'en appeler d'une décision relative à l'assurabilité, tout d'abord à l'ADRC et ensuite à la Cour canadienne de l'impôt.

10. Numéro d'assurance sociale

La *Loi sur l'assurance-emploi* régit l'administration du numéro d'assurance sociale (NAS). DRHC est responsable de traiter les demandes de NAS, de tenir le registre d'assurance sociale et de protéger l'intégrité du programme de numéro d'assurance sociale, en menant des enquêtes lorsqu'il y a fraude ou abus.

Le programme d'examen des demandes de NAS a été mis en œuvre pour que le personnel des services d'accueil puisse plus facilement déterminer les demandes de NAS devant être référées à un agent d'enquêtes et de contrôle pour un examen plus approfondi. Il aura pour effet de réduire les abus commis à l'égard du programme d'assurance sociale et contribuera à prévenir l'attribution de plusieurs NAS à une seule personne.

DRHC a également poursuivi sa campagne de sensibilisation afin d'informer les employeurs et la population de l'importance du NAS et de la nécessité de le protéger contre les abus. Des brochures et des feuillets d'information ont été rédigés afin de renseigner la population sur l'utilisation du NAS.

Afin d'aider le personnel des CRHC à reconnaître les faux documents susceptibles d'être utilisés lors de la présentation d'une demande de NAS, un guide sur les documents d'identité a été produit et des lampes à rayons ultraviolets ont été distribuées.

DRHC a en outre poursuivi ses discussions avec les bureaux provinciaux de l'état civil afin d'obtenir des données qui lui permettront de vérifier les renseignements communiqués à l'appui des demandes de NAS. La validation des renseignements des demandeurs de NAS auprès du bureau provincial ou territorial offrira une garantie de plus de l'identité du demandeur.

Ces dernières années, DRHC a pris des mesures pour protéger l'intégrité du NAS. Des ressources ont été affectées aux enquêtes sur les demandes douteuses de NAS et à la détection des cas suspects par du personnel spécialement formé à cet effet. Nous avons multiplié les enquêtes, en avons amélioré la qualité et avons élaboré des cours de formation sur la réalisation des enquêtes sur les NAS et la fraude identitaire.

11. Organisation favorisant l'apprentissage

L'an dernier, la mise en application de la politique nationale de formation a accéléré la réalisation de l'objectif de DRHC de créer

une organisation favorisant l'apprentissage. Cette nouvelle politique a déterminé le cadre qui appuiera le programme d'assurance dans le contexte de la politique ministérielle de prestation de services.

La formation liée aux nouvelles dispositions du projet de loi C-49 et le calendrier national de formation ont été mis en œuvre avec succès. Notre stratégie de formation électronique a aussi été publiée. À l'heure actuelle, nous élaborons notre premier cours électronique dirigé, à l'intention du personnel chargé du règlement des demandes. La carte de formation des agents de prestation de services en matière de communication sera établie en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation. Ces deux produits seront mis à l'essai en 2002-2003.

Nous avons élaboré et diffusé trois nouveaux modules de formation assistée par ordinateur. Ces modules comprennent un outil de formation générale sur les prestations spéciales et une formation approfondie sur l'administration du programme de numéro d'assurance sociale.

Cette année, deux nouveaux cours de formation ont fait l'objet d'un projet pilote : le cours d'enquête sur les NAS et celui portant sur la fraude d'identité. Chaque année, on examine et met à jour les produits de formation axée sur les connaissances du personnel chargé du traitement des demandes afin de garantir l'uniformité des services offerts aux clients.

Par ailleurs, nous sommes conscients qu'un nombre important d'employés seront admissibles à une retraite au cours des prochaines années. Le Ministère sera en mesure de relever ce défi. Cette situation fait d'ailleurs partie intégrante de la planification des ressources humaines afin que la transition entre les employés qui quitteront et ceux qui se joindront à l'effectif se fasse de façon harmonieuse, permettant ainsi de maintenir des services de grande qualité aux Canadiens.

12. Séances d'information de groupe

Grâce aux séances d'information de groupe, les clients peuvent comprendre leurs droits et obligations et prendre des décisions éclairées concernant leurs prestations d'assurance-emploi. Ces séances permettent également d'informer les clients des services mis à leur disposition pour les aider à réintégrer le marché du travail. Toutes les régions se sont engagées à offrir des séances d'information de groupe dans leurs centres de ressources humaines.

D'après les sondages menés auprès des clients qui ont assisté à ces séances, celles-ci continuent d'être utiles, instructives et profitables. Le contrôle permanent qui est effectué garantit que ces séances continuent de répondre aux besoins des clients.

13. Cours d'apprentissage

En conformité avec le discours du Trône, on a commencé à modifier le *Règlement sur l'assurance-emploi* afin que les apprentis inscrits à des cours de formation agréés n'aient à observer qu'un seul délai de carence de deux semaines pour un même programme d'apprentissage lorsqu'ils font une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

14. Projet de lisibilité

Le projet de lisibilité a été élaboré aux lendemains de la réforme de l'assurance-emploi de 1996. Il vise essentiellement à réécrire la législation actuelle sur l'assurance-emploi pour en faciliter l'accès et la compréhension par ses utilisateurs.

Le projet a obtenu l'appui des commissaires de l'assurance-emploi. Ils président un groupe consultatif formé principalement de représentants des travailleurs et des employeurs qui ont formulé à intervalles réguliers leurs commentaires et suggestions en ce qui a trait aux travaux relatifs à cette nouvelle Loi.

Après une première phase de recherche et de développement qui a mis l'accent sur l'élaboration et la structure, le projet a véritablement pris son envol en septembre 2000 avec le début de la phase de rédaction. L'Agence des douanes et du revenu du Canada s'est jointe à ce moment comme partenaire à l'équipe DRHC-Justice. La rédaction de la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi* a progressé de belle façon depuis lors en prenant appui sur une vaste consultation autant à l'interne qu'à l'externe auprès notamment de la communauté juridique, de groupes cibles et de professionnels en communication.

Le présent chapitre offre une analyse des répercussions de l'assurance-emploi sur l'économie, les particuliers et les collectivités, y compris les résultats des récentes évaluations et études de recherche menées pour déterminer l'efficacité du régime d'assurance-emploi. La section finale porte sur les économies réalisées dans le Compte d'assurance-emploi.

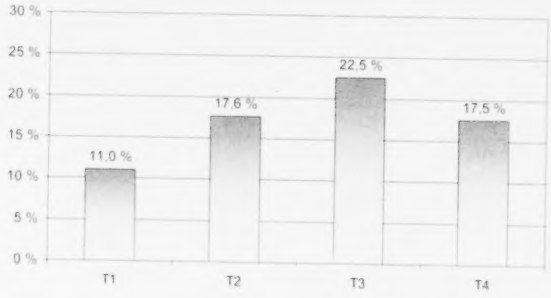
I. L'ASSURANCE-EMPLOI ET L'ÉCONOMIE

Le régime d'assurance-emploi a joué un rôle clé en maintenant le pouvoir d'achat et en stabilisant l'économie durant les périodes d'incertitude économique. Pour évaluer l'efficacité de l'assurance-emploi comme agent de stabilisation, on examine la réceptivité du régime dans son application nationale et régionale aux fluctuations observées dans l'économie et plus particulièrement au sein du marché du travail. On prend également en considération le nombre de pertes d'emploi et de mises à pied qui ont été évitées de même que l'incidence de l'assurance-emploi sur les dépenses des ménages.

Réceptivité au marché du travail

Afin que le régime d'assurance-emploi réussisse à stabiliser l'économie, il doit répondre aux fluctuations du marché du travail. La réceptivité du régime d'assurance-emploi durant la période de référence a été démontrée par le rajustement opportun apporté aux demandes établies et aux prestations versées. Tel qu'indiqué au chapitre 2, le nombre de demandes de prestations régulières s'est accru de 10,8 % au cours des trois premiers trimestres en réaction au ralentissement économique et à la croissance plus faible au chapitre des emplois. En outre, les prestations régulières versées se sont accrues de 1,2 milliard de dollars, soit 17,2 %, l'augmentation des paiements étant concentrée dans les deuxième et troisième trimestres de l'exercice (veuillez consulter le graphique 1). La hausse marquée des prestations régulières versées correspond aux périodes ayant une croissance minimale au chapitre des emplois, ce qui a contribué à la stabilité économique.

Graphique 1 : Variation annuelle des prestations régulières versées



On peut démontrer la souplesse du régime d'assurance-emploi à l'échelle régionale en évoquant les rajustements apportés aux normes d'admissibilité et les modifications dans la durée des prestations. L'assurance-emploi est expressément conçue pour répondre automatiquement aux changements dans les marchés du travail locaux grâce à une réduction des normes d'admissibilité et à une augmentation de la durée des prestations, alors que survient une hausse du taux de chômage dans chacune des 58 régions de l'assurance-emploi. En tout, 39 de ces 58 régions économiques, soit 67 % d'entre elles, ont connu une fluctuation marquée dans leur taux de chômage et un rajustement correspondant dans leurs normes et la durée d'admissibilité. À titre d'exemple, lorsque le taux de chômage dans la région d'Oshawa s'est accru pour passer de 5,2 % en avril 2001 à 8,3 % en mars 2002, les normes d'admissibilité ont diminué pour passer de 700 à 595 heures, tandis que la durée maximale des prestations a été majorée pour s'étirer de 36 à 42 semaines afin de témoigner de la difficulté plus grande que présentait la recherche d'un emploi dans la région. En ce qui concerne les 19 régions de l'assurance-emploi où une modification dans le taux de chômage n'a engendré aucun rajustement dans les normes d'admissibilité ou dans la durée des

prestations, 17 d'entre elles étaient déjà assujetties à des normes d'admissibilité maximales ou minimales, de sorte que toute modification du taux de chômage local ne pouvait amener un rajustement. À titre d'exemple, le taux de chômage dans la région du nord de la Saskatchewan s'est accru pour passer de 14,0 % en avril 2001 à 15,3 % en mars 2002, mais le nombre d'heures d'emploi assurable requis est demeuré le même, soit 420 heures, ce qui représente la norme d'admissibilité minimale.

Bien que les rajustements automatiques apportés aux normes d'admissibilité et à la durée des prestations permettent de s'assurer que le régime répond rapidement aux changements dans les marchés du travail locaux, certains se sont dits préoccupés du fait qu'un tel système pourrait faire obstacle à la mobilité des travailleurs. Une étude récente portant sur cette question offrait comme conclusion que les principaux facteurs de la mobilité des travailleurs sont les gains prévus, les perspectives d'emploi et les coûts de déménagement, et qu'il n'existe aucune preuve selon laquelle l'assurance-emploi aurait une incidence marquée sur la mobilité des travailleurs.[1] Ces constatations sont corroborées dans une seconde étude selon laquelle il n'existe aucune preuve péremptoire d'un lien entre l'assurance-emploi et la mobilité géographique.[2]

Stabilisation durant le ralentissement

La mesure dans laquelle le régime peut réduire, par un stimulus économique contracyclique, les pertes d'emploi et les mises à pied durant une période de ralentissement économique se veut une indication supplémentaire de son efficacité. Selon les constatations préliminaires tirées d'une étude de macro-simulation, il y aurait eu perte de 22 000 autres emplois en 2001 et près de 49 000 en 2002 sans le régime d'assurance-emploi.[3] L'effet de stabilisation en 2002 était de 12,8 %. En d'autres mots, le régime d'assurance-emploi a eu pour résultat d'éviter que ne se produise dans une proportion de 12,8 % le déclin de l'emploi. Ces résultats concordent avec les recherches précédentes sur l'effet stabilisateur de l'assurance-emploi durant les périodes de ralentissement économique. En 1994, un modèle analogue de macro-simulation a déterminé que l'effet de stabilisation du régime d'assurance-chômage en 1992 se situait entre 12 et 15 %. Même si l'effet de stabilisation pour les deux périodes est semblable, il est important de noter que moins d'emplois ont été sauvés en 2002 en comparaison à 1992, pour la simple raison que le ralentissement économique récent était moins grave. Les résultats préliminaires d'une seconde étude valident la constatation selon laquelle le régime continue d'avoir un effet de stabilisation appréciable sur l'économie canadienne et que la réforme de l'assurance-emploi ne semblait pas avoir modifiée de façon marquée les propriétés de stabilisation du régime.[4]

En plus de fournir un stimulus économique durant un ralentissement économique, l'assurance-emploi comporte également un programme de travail partagé visant à promouvoir la redistribution du travail parmi les employés de manière à éviter les mises à pied. On estime que le programme de travail partagé a permis d'éviter ou de retarder près de 13 000 mises à pied durant la période de référence, soit une hausse de 155 % par rapport à la période de référence précédente (veuillez consulter le graphique 2). Tel que décrit au chapitre 2, le travail partagé fournit un soutien du revenu aux travailleurs admissibles aux prestations

[1] Kathleen M. Day et Stanley L. Winer, *Étude empirique de la migration découlant de la politique gouvernementale au Canada*, étude parrainée par DRHC et Statistique Canada, novembre 2001. On y définit le déménagement comme un facteur de coûts monétaires, mais également non monétaires liés aux aspects psychologiques et sociaux ainsi qu'aux aspects d'information.

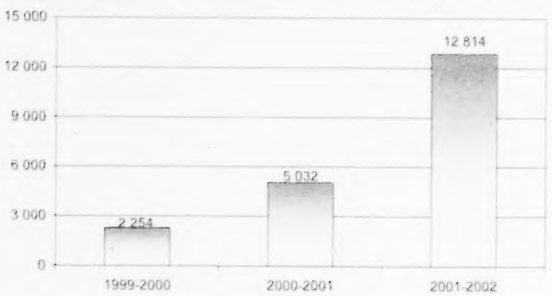
[2] Rick Audas et James Ted McDonald, *Employment Insurance and Geographic Mobility: Evidence From the SLID*, Société de recherche sociale appliquée, avril 2003.

[3] Étude disponible bientôt – *The Employment Insurance System and Economic Stabilization in Canada*, préparée par l'Université de Toronto.

[4] Étude disponible bientôt – *The Employment Insurance System and Economic Stabilization in Canada*, préparée par Global Insight.

d'assurance-emploi et disposés à effectuer temporairement des semaines de travail réduites au moment où il y a réduction du niveau normal des activités, sans que l'employeur puisse y faire quoi que ce soit. Le programme de travail partagé est également contracyclique puisque qu'il prend de la prépondérance à mesure que les conditions économiques deviennent moins favorables dans un secteur donné. Tel qu'indiqué au chapitre 2, plus de 47 000 personnes ont reçu des prestations de travail partagé, la majorité durant la seconde moitié de la période de référence, ce qui est attribuable aux répercussions des événements tragiques du 11 septembre. Fait encore plus remarquable, les secteurs de l'aviation et du tourisme ont connu une diminution immédiate de leurs activités. Plusieurs compagnies d'aviation commerciale ont fortement eu recours au travail partagé. D'ailleurs, Air Canada a signé le plus important accord de travail partagé à ce jour. Au total, les accords signés avec Air Canada au cours de la période de référence ont touché environ 2 600 personnes et permis d'éviter plus de 600 mises à pied.

Graphique 2 : Mises à pied évitées ou retardées grâce au travail partagé



L'analyse indique que, ces dernières années, les deux tiers des participants au travail partagé se trouvaient dans le secteur de la fabrication. La concentration de l'activité manufacturière au Québec et en Ontario explique en partie pourquoi les travailleurs dans ces provinces représentent une proportion appréciable des participants à ce programme.[5] D'autres industries touchées par le récent ralentissement économique, comme le secteur de la haute technologie, l'équipement du transport et les produits agro-industriels et forestiers, ont également fait une utilisation marquée de ce programme. L'utilisation du programme de travail partagé continuera à faire l'objet d'un contrôle et d'une évaluation.

La façon dont le régime aide les particuliers à réintégrer avec succès le marché du travail après avoir perdu un emploi constitue un autre rôle de stabilisation important de l'assurance-emploi. Dans ce contexte, une récente étude indiquait que seulement 12 % des personnes ayant perdu leur emploi avaient diminué leurs dépenses au bout d'un an. L'étude a également permis de déterminer que les dépenses des ménages n'avaient pas connu une baisse appréciable dans la foulée de la réforme de l'assurance-emploi.[6] Ces résultats sont importants dans la mesure où ils indiquent que la prestation d'un soutien du revenu temporaire sous le régime d'assurance-emploi aide la majorité des gens à toucher à nouveau des gains similaires en moins d'un an.

II. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES COLLECTIVITÉS

Bien que le régime d'assurance-emploi soit conçu de manière à répondre automatiquement aux changements que connaît chacune des 58 régions de l'assurance-emploi, il est également important d'examiner la façon dont le régime touche les collectivités individuelles. La présente section aborde plus expressément la façon dont le régime d'assurance-emploi répond à la conjoncture économique et à la situation du marché du travail à l'échelon local. Dans l'ensemble, l'analyse communautaire témoigne du fait que le régime répond plutôt bien aux marchés du travail locaux et que les prestations d'assurance-emploi sont adéquates en dépit des très différentes réalités économiques à

[5] Étude disponible bientôt – *Usage of the Work Sharing Program: 1989 to 2002*, DRHC.
[6] Étude disponible bientôt – *To What Extent is Household Spending Reduced as a Result of Unemployment?*, DRHC.

l'échelle du pays (veuillez consulter l'annexe 3 qui offre des profils de collectivités individuels).

Tel que discuté dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 1999*, on a choisi et contrôlé 14 collectivités représentant un indicateur d'un vaste spectre de collectivités dans tout le Canada.[7] Ce groupe comporte au moins une collectivité de chacune des provinces avec une variation suffisamment grande entre les collectivités au chapitre de la géographie, du type (urbain/rural), du niveau de chômage, de l'utilisation des deux langues officielles et des régimes de travail (saisonniers/non saisonniers).

À l'instar des tendances nationales, le ralentissement économique était apparent à l'échelon communautaire, certaines collectivités subissant plus que d'autres des contrecoups négatifs. Tel qu'énoncé au chapitre 2, on a constaté une hausse des demandes de prestations de la part de personnes qui, jusque-là, avaient démontré de solides liens avec le marché du travail et avaient donc moins tendance à recourir au régime d'assurance-emploi. À ce titre, il y a eu augmentation du nombre de nouveaux prestataires et de prestataires occasionnels dans la plupart des collectivités. Parallèlement, les collectivités qui reposent sur des industries saisonnières ont continué à connaître des niveaux supérieurs à la moyenne en ce qui touche le chômage et le nombre de prestataires fréquents.

On a pu constater l'efficacité du régime d'assurance-emploi à répondre aux changements dans les taux de chômage locaux dans bon nombre de collectivités. En fait, il y a eu rajustement des normes d'admissibilité dans 8 des 14 collectivités en réponse à une augmentation du taux de chômage local. À titre d'exemple, à l'Île-du-Prince-Édouard, le taux de chômage a grimpé, passant de 11,9 % en avril 2001 à 13,3 % en mars 2002, entraînant une réduction du nombre d'heures d'emploi assurable requises, soit de 490 à 420 heures. Il est important de noter que, parmi les 6 collectivités dans lesquelles aucun rajustement n'a été apporté aux normes d'admissibilité, 4 appliquaient déjà des normes minimales (420 heures) et 2, des normes maximales (700 heures).

La mesure dans laquelle la durée de l'admissibilité était pertinente pour les particuliers se révèle un test clé pour vérifier la façon dont l'assurance-emploi répond à diverses conditions locales du marché du travail. Comme dans les années précédentes, les prestataires ont en moyenne utilisé pas plus de 70 % des prestations auxquelles ils avaient droit avant de retourner au travail, même dans

Tableau 1 : Incidence sur les collectivités

Collectivité	Taux de chômage	Durée utilisée	Taux de prestations
COLLECTIVITÉS DE L'ATLANTIQUE			
Clarenville	20,6 %	69,5 %	294 $
Île-du-Prince-Édouard	12,1 %	71,2 %	282 $
Truro	10,4 %	61,6 %	274 $
Miramichi	17,2 %	64,3 %	302 $
COLLECTIVITÉS DU QUÉBEC			
Repentigny	8,9 %	59,0 %	290 $
Montréal centre-est	8,3 %	63,3 %	289 $
COLLECTIVITÉS DE L'ONTARIO			
Toronto-centre	6,5 %	63,3 %	356 $
Hamilton Mountain	6,2 %	59,7 %	327 $
COLLECTIVITÉS DES PRAIRIES ET DU NORD			
Saint-Boniface	5,3 %	59,6 %	293 $
Prince Albert	14,5 %	50,9 %	319 $
Calgary-centre	4,6 %	61,6 %	341 $
Yellowknife	25,0 %	47,4 %	367 $
COLLECTIVITÉS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE			
Surrey	6,9 %	67,5 %	301 $
Kelowna	10,1 %	57,1 %	311 $

Veuillez noter que les données sur le taux de chômage, la durée utilisée et le taux de prestations sont des moyennes pour l'exercice.

[7] Pour de plus amples détails sur l'exercice de perspective communautaire, consultez le chapitre 4 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 1999*. Les 14 collectivités en question étaient : Clarenville, à Terre-Neuve; Île-du-Prince-Édouard; Truro, en Nouvelle-Écosse; Miramichi, au Nouveau-Brunswick; Repentigny, au Québec; Montréal centre-est, au Québec; Toronto-centre, en Ontario; Hamilton Mountain, en Ontario; Saint-Boniface, au Manitoba; Prince Albert, en Saskatchewan; Calgary-centre, en Alberta; Kelowna, en Colombie-Britannique; Surrey, en Colombie-Britannique; et Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest.

les collectivités où le chômage est élevé. Ainsi, à Clarenville, où le taux de chômage était de 20,6 %, les prestataires ont en moyenne utilisé que 69,5 % de leurs prestations maximales.

Le rôle de stabilisation du revenu de l'assurance-emploi est également évident dans l'analyse des 14 collectivités. Les prestations d'assurance-emploi comportaient une proportion marquée du revenu total reçu, particulièrement là où les perspectives d'emploi étaient limitées. Ainsi, à Clarenville, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Miramichi, des prestations ont été respectivement versées en 2000 à 60,1 %, 37,1 % et 38,4 % des salariés.[8]

III. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES PARTICULIERS

En aidant les particuliers, le régime d'assurance-emploi joue son rôle de stabilisation dans l'économie et dans les collectivités. Dans un tel contexte, les objectifs clés du régime d'assurance-emploi sont les suivants : fournir un soutien du revenu temporaire pour réduire les risques liés à la perte du revenu; aider les gens à réintégrer le marché du travail; promouvoir la participation à la vie active; aider les familles à équilibrer les responsabilités personnelles et professionnelles. La présente section offre une évaluation de l'efficacité du régime dans la poursuite de ces objectifs.

1. *Aider les Canadiens à gérer le risque du chômage*

La présente section analyse la portée selon laquelle l'assurance-emploi aide les Canadiens dans les périodes de chômage. Elle examine l'accès au régime et le caractère adéquat des prestations versées.

Accès aux prestations

L'accessibilité au régime d'assurance-emploi est un élément crucial de l'analyse des répercussions de l'assurance-emploi sur les particuliers. Le régime d'assurance-emploi est l'un des programmes sociaux les plus importants au pays, alors que quelque 14,8 millions de personnes y ont cotisé en 2000. Comme dans les années précédentes, la question de l'accès est examinée au moyen de diverses mesures, notamment du point de vue des travailleurs canadiens qui cotisent à l'assurance-emploi. Dans ce contexte, on étudie l'accès au régime pour les travailleurs et les chômeurs durant la période de référence. L'examen est également mené dans une perspective plus vaste, qui comprend tous les particuliers en chômage. Enfin, l'accès au régime pour les immigrants, les jeunes et les pêcheurs est également pris en compte.

L'analyse démontre que l'accès à l'assurance-emploi demeure stable pour les travailleurs canadiens qui paient des cotisations. Comme dans les années précédentes, les schémas de travail représentent un déterminant fondamental de l'admissibilité à l'assurance-emploi. Par conséquent, les gens qui travaillent pendant un nombre d'heures moins élevé peuvent trouver difficile de se rendre admissibles à des prestations.

Accès – Travailleurs (travail salarié)

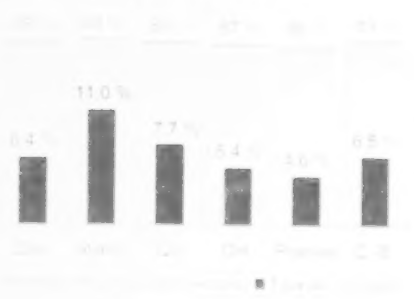
Selon une enquête, 88 % des travailleurs salariés auraient pu toucher des prestations d'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi en décembre 2000.[9] L'autre 12 % de travailleurs salariés n'auraient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour répondre aux normes d'admissibilité et faire une demande d'assurance-emploi. Ce niveau d'accès élevé est important puisqu'on recense environ 14,8 millions de personnes dans un travail salarié. L'enquête a également permis d'apprendre que, comparativement aux résultats de 1998, la couverture offerte était un peu plus grande pour les femmes (de 83,9 % à 84,3 %), et qu'elle est passée de 91,4 % à 90,6 %

[8] L'analyse est fondée sur les *Données régionales et administratives de 2000*, Statistique Canada.
[9] *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR), Statistique Canada.

pour les hommes. Ce taux d'acces relativement plus faible pour les femmes par rapport aux hommes peut s'expliquer par leurs schémas de travail. Tel qu'indique au chapitre 1, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. Il est important de noter que les taux d'acces des hommes et des femmes travaillant a temps plein sont equivalents, soit 96 % et 95 % respectivement.

Les preuves demontrent egalement que, malgre les variations appreciables dans les taux de chomage et les conjonctures locales du marche du travail, l'acces à l'assurance-emploi etait similaire d'une region a l'autre du pays (veuillez consulter le graphique 3). Une telle situation temoigne du caractere receptif du regime d'assurance-emploi aux fluctuations regionales sur le marche du travail. Lorsque le taux de chomage s'eleve dans une région donnee et qu'il est plus difficile d'y trouver du travail, le regime d'assurance-emploi repond par une baisse des normes d'admissibilite ainsi que par une augmentation de la duree des prestations.

Graphique 3 : Admissibilité à l'assurance-emploi chez les travailleurs salariés et taux de chômage par région, décembre 2000



Remboursements des cotisations d'assurance-emploi

Il convient de noter que le regime d'assurance-emploi est assorti de dispositions precises visant des cotisants qui ont peu de chances d'être admissibles. Ainsi, les personnes dont les gains assures sont inferieurs à 2 000 $ ont droit à un remboursement de leurs cotisations d'assurance-emploi. En 2000, on a rembourse 19 millions de dollars en cotisations d'assurance-emploi a 896 833 personnes, soit 6 % des travailleurs salaries. C'est là une donnee importante puisqu'elle signifie que 94 % des personnes occupant un travail salarie sont soit admissibles a l'assurance-emploi, soit admissibles à un remboursement de leurs cotisations. Pour être admissible à un remboursement des cotisations d'assurance-emploi, un cotisant doit produire une declaration de revenus.

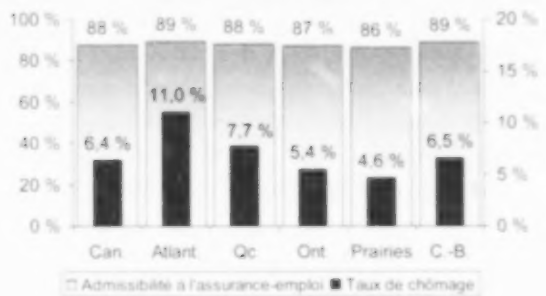
Accès – Chômeurs

On a egalement examine les taux d'acces des cotisants a l'assurance-emploi qui ont perdu leur emploi durant la periode de reference. Selon les resultats, pres de 83 % des cotisants avaient droit a des prestations en 2001. Cette donnee est importante puisqu'elle demontre que l'acces est demeure stable au cours des deux dernieres annees alors que la situation du marche du travail a change. Les resultats indiquent également que l'acces pour les hommes adultes s'est accru de 1,3 point de pourcentage pour se situer à 91,1 %, tandis qu'il a diminué de 3,2 points de pourcentage pour se fixer a 84,2 % dans le cas des femmes adultes. La hausse de l'acces pour les hommes est attribuable au ralentissement economique, qui a donne lieu a des taux de chomage plus eleves chez les hommes, particulierement dans les secteurs de la fabrication et du transport, ou

pour les hommes. Ce taux d'accès relativement plus faible pour les femmes par rapport aux hommes peut s'expliquer par leurs schémas de travail. Tel qu'indiqué au chapitre 1, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. Il est important de noter que les taux d'accès des hommes et des femmes travaillant à temps plein sont équivalents, soit 96 % et 95 % respectivement.

Les preuves démontrent également que, malgré les variations appréciables dans les taux de chômage et les conjonctures locales du marché du travail, l'accès à l'assurance-emploi était similaire d'une région à l'autre du pays (veuillez consulter le graphique 3). Une telle situation témoigne du caractère réceptif du régime d'assurance-emploi aux fluctuations régionales sur le marché du travail. Lorsque le taux de chômage s'élève dans une région donnée et qu'il est plus difficile d'y trouver du travail, le régime d'assurance-emploi répond par une baisse des normes d'admissibilité ainsi que par une augmentation de la durée des prestations.

Graphique 3 : Admissibilité à l'assurance-emploi chez les travailleurs salariés et taux de chômage par région, décembre 2000



Remboursements des cotisations d'assurance-emploi

Il convient de noter que le régime d'assurance-emploi est assorti de dispositions précises visant des cotisants qui ont peu de chances d'être admissibles. Ainsi, les personnes dont les gains assurés sont inférieurs à 2 000 $ ont droit à un remboursement de leurs cotisations d'assurance-emploi. En 2000, on a remboursé 19 millions de dollars en cotisations d'assurance-emploi à 896 833 personnes, soit 6 % des travailleurs salariés. C'est là une donnée importante puisqu'elle signifie que 94 % des personnes occupant un travail salarié sont soit admissibles à l'assurance-emploi, soit admissibles à un remboursement de leurs cotisations.[10] Pour être admissible à un remboursement des cotisations d'assurance-emploi, un cotisant doit produire une déclaration de revenus.

Accès – Chômeurs

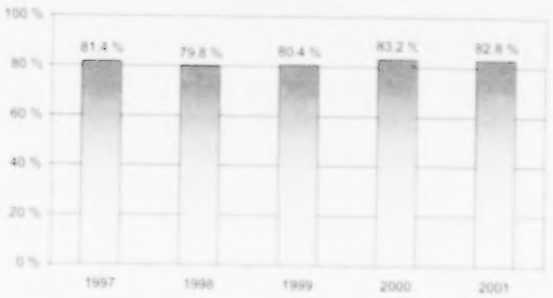
On a également examiné les taux d'accès des cotisants à l'assurance-emploi qui ont perdu leur emploi durant la période de référence. Selon les résultats, près de 83 % des cotisants avaient droit à des prestations en 2001.[11] Cette donnée est importante puisqu'elle démontre que l'accès est demeuré stable au cours des deux dernières années alors que la situation du marché du travail a changé. Les résultats indiquent également que l'accès pour les hommes adultes s'est accru de 1,3 point de pourcentage pour se situer à 91,1 %, tandis qu'il a diminué de 3,2 points de pourcentage pour se fixer à 84,2 % dans le cas des femmes adultes. La hausse de l'accès pour les hommes est attribuable au ralentissement économique, qui a donné lieu à des taux de chômage plus élevés chez les hommes, particulièrement dans les secteurs de la fabrication et du transport, où

[10] Le résultat de 94 % a été obtenu en ajoutant les personnes qui avaient accès aux prestations (88 %) à celles qui touchent un remboursement (6 %). Il est important de noter que la proportion de 88 % est fondée sur les personnes qui travaillaient en décembre 2000. On présume que cette proportion est applicable pour tous les cotisants durant l'année.

[11] *Enquête sur la couverture de la population par l'assurance-emploi*, Statistique Canada, *Le Quotidien*, 25 novembre 2002; http://www.statcan.ca/Daily/Francais/021125/q021125c.htm. L'intervalle de confiance pour 82,8 % à un niveau de confiance de 95 % (19 fois sur 20) est de +/- 2,2 points de pourcentage, et à un niveau de confiance de 90 %, cet intervalle se situe à +/- 1,8 point de pourcentage.

les travailleurs tendent à avoir des liens à long terme avec le marché du travail. La baisse de l'accès pour les femmes survient après deux années consécutives d'une hausse à ce chapitre.

Graphique 4 : Couverture des chômeurs (ECPAE)



La comparaison des résultats de l'enquête sur l'accès pour les travailleurs par rapport aux chômeurs indique que cet accès tend à être plus faible pour ce dernier groupe. Leur admissibilité plus faible (83 % par rapport à 88 % pour les travailleurs salariés) témoigne du fait que la population des chômeurs compte une plus grande proportion de personnes ayant des liens plus fragiles avec la population active, ce qui réduit leur admissibilité aux prestations d'assurance-emploi. L'admissibilité moins grande des chômeurs pourrait également témoigner de leurs niveaux de compétences moins élevés et, par conséquent, d'une moindre résistance sur le marché du travail.

Une autre approche pour évaluer l'accès à l'assurance-emploi pour les chômeurs est le ratio prestataires-chômeurs. Ce ratio est une mesure couramment citée, qui compare le nombre de personnes touchant des prestations régulières au nombre total de chômeurs à quelque moment que ce soit. Les résultats obtenus situent ce ratio à 46,4 % en 2000-2001 et à 47,0 % en 2001-2002. Bien que ce ratio ait l'avantage d'être simple, il inclut également des chômeurs pour qui les prestations régulières d'assurance-emploi n'ont pas été conçues. À titre d'exemple, le ratio prestataires-chômeurs prend en considération des travailleurs autonomes qui ne versent aucune cotisation, ceux qui n'ont jamais travaillé ou ceux qui n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois, et ceux qui ont volontairement quitté leur emploi sans motif valable. Par conséquent, ce ratio mesure une couverture visant un groupe beaucoup plus grand que les cotisants à l'assurance-emploi.

Accès – Immigrants

Dans un effort pour mieux comprendre l'accessibilité et l'utilisation de l'assurance-emploi par des groupes de clients précis, on a analysé l'accès à l'assurance-emploi par les immigrants. Dans l'ensemble, l'analyse indique que les immigrants ont tendance à recourir plus fréquemment au régime quatre à sept ans après être arrivés au pays. L'analyse indique également que, plus les immigrants sont bien implantés dans la population active, moins ils ont recours à l'assurance-emploi, et que ce recours est beaucoup moins grand que chez la moyenne établie pour tous les Canadiens avec des gains d'emploi (14,4 %). La proportion relativement faible d'immigrants accédant à l'assurance-emploi au cours de leurs premières années au Canada peut être attribuable à des taux de chômage plus élevés chez les immigrants récents, soit près du double de ceux de la population de Canadiens de souche (12,1 % comparativement à 6,4 % respectivement). À ce compte, il peut être plus difficile d'obtenir les heures d'emploi assurable nécessaires pour satisfaire aux normes d'admissibilité plus élevées pour les nouveaux venus sur le marché du travail.[12]

[12] Selon le recensement de 2001, le taux de chômage des immigrants (12,1 %) est presque le double de celui des Canadiens de souche (6,4 %).

Graphique 5 : Pourcentage d'immigrants avec des gains d'emplois qui ont déclaré des revenus d'assurance-emploi (année d'imposition 2000) selon le nombre d'années au Canada

Accès – Jeunes

On a également examiné l'accessibilité du régime pour les jeunes puisque ces derniers jouissent souvent d'une moindre expérience de travail. Des normes d'admissibilité plus élevées ont été conçues pour s'assurer que les travailleurs, particulièrement la tranche des nouveaux membres de la population active, établissent des liens solides avec le marché du travail avant d'avoir droit à des prestations d'assurance-emploi. À cette fin, les gens qui intègrent le marché du travail pour la première fois (nouveaux venus) et ceux qui ont joui d'une expérience de travail limitée au cours des deux dernières années (personnes qui réintègrent le marché du travail) doivent cumuler 910 heures d'emploi assurable pour avoir droit à l'assurance-emploi. Par conséquent, la norme variable d'admissibilité de la région ne s'applique pas dans leur cas. Dans des rapports précédents, on a noté que ces éléments atteignaient leurs objectifs. Les résultats d'une étude continue de DRHC réalisée à partir des données de l'Enquête par panel auprès des chômeurs canadiens (EPCC) indiquent qu'une plus grande proportion de nouveaux venus sur le marché du travail ont droit à l'assurance-emploi grâce à un nombre accru d'heures d'emploi assurable, ce qui témoigne d'un effort de travail accru et d'une participation plus grande à la vie active.[13] En outre, l'enquête démontre que la probabilité qu'un nouveau venu ou qu'une personne qui réintègre le marché du travail fasse une demande n'a pas changé depuis la réforme de l'assurance-emploi.

Accès aux prestations de pêcheur

Bien que les prestations de pêcheur représentent une partie relativement petite du régime d'assurance-emploi, elles jouent un rôle de stabilisation marqué au sein des collectivités de pêcheurs. Contrairement aux prestations régulières, l'admissibilité aux prestations de pêcheur repose sur des gains assurés plutôt que sur des heures d'emploi assurable. En vertu du régime fondé sur les gains, les pêcheurs peuvent avoir droit à des prestations avec un minimum se situant entre 2 500 $ et 4 199 $ de gains assurés de la pêche. Dans le cas des nouveaux venus et des personnes qui réintègrent le marché du travail dans le secteur de la pêche, ils doivent gagner au minimum 5 500 $ pour avoir droit à des prestations. Le seuil s'appliquant pour les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail est beaucoup plus élevé de manière à encourager des liens accrus avec le marché du travail avant de remplir une demande d'assurance-emploi.

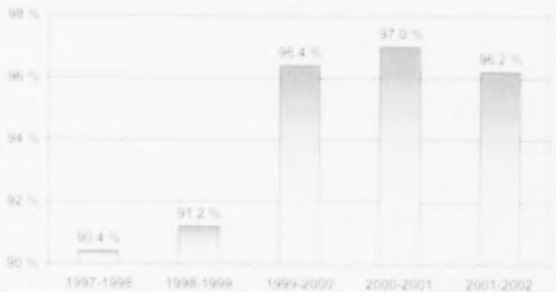
À l'instar des dernières années, l'analyse indique que le seuil fondé sur les gains est peut-être trop bas compte tenu du niveau de revenu global dans les pêches. Au cours de la dernière décennie, l'industrie est passée de la récolte d'un volume supérieur de poissons de fond de moindre valeur à la récolte d'un volume inférieur d'invertébrés de plus grande valeur. Même si le nombre total de pêcheurs a diminué durant cette période par rapport aux niveaux observés avant la réforme, la valeur des pêches canadiennes continue à augmenter.[14]

[13] Étude disponible bientôt – *EI Reform and New-Entrants/Re-Entrants to the Labour Market*, DRHC. La proportion de personnes ayant droit à des prestations grâce à des heures d'emploi assurable dont le nombre se chiffre entre 910 et 1 050 heures s'est accrue pour passer de 42,6 % avant la réforme à 59,1 % après la réforme.

[14] Selon les données de Pêches et Océans Canada, le nombre d'enregistrements personnels de pêcheurs (détenteurs d'un permis et membres d'équipage) a diminué d'un tiers au cours de la deuxième moitié des années 1990.

Les résultats indiquent que le seuil de 5 500 $ pour les nouveaux venus pourrait être trop bas par rapport aux revenus dans l'industrie de la pêche. L'analyse indique que pratiquement tous les pêcheurs ont gagné plus que le seuil d'admissibilité de 5 500 $ pour les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail durant la période de référence (veuillez consulter le graphique 6). Les résultats indiquent d'ailleurs que le nombre de bénéficiaires de prestations de pêcheur âgés de moins de 25 ans a augmenté de 18,2 % depuis 1998-1999. De plus, l'analyse indique également que près de 80 % des pêcheurs sont admissibles avec des gains assurés de plus de 10 000 $. La facilité relative avec laquelle les pêcheurs satisfont aux normes d'admissibilité a soulevé des questions quant au fait qu'un plus grand nombre de personnes pourraient se joindre à l'industrie de la pêche par rapport à ce qui serait normalement le cas.

Graphique 6 : Proportion de pêcheurs admissibles avec des gains dépassant la norme d'admissibilité pour les nouveaux venus



Accès aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)

Les particuliers peuvent également accéder à une aide au réemploi au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les PEMS visent à améliorer les compétences des Canadiens et à les aider à obtenir un emploi et à le conserver. En 2001-2002, plus d'un demi-million de personnes ont accédé à des mesures actives d'emploi. De ce nombre, près des deux tiers étaient des prestataires actifs de l'assurance-emploi. L'augmentation du nombre de prestataires actifs témoigne partiellement du ralentissement économique et de l'augmentation conséquente des demandes de prestations d'assurance-emploi. Tel qu'énoncé au chapitre 2, on a enregistré une hausse marquée du nombre de nouveaux prestataires et de prestataires occasionnels de l'assurance-emploi, ce qui a donné lieu à une augmentation du nombre de prestataires qui ont besoin d'aide au moment de réintégrer la population active.

De façon plus particulière, on a constaté en 2001-2002 des dépenses accrues de plus de 100 millions de dollars associées au Développement des compétences et l'accent continu mis sur ce programme comme moyen d'aider les gens à obtenir les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Le programme Développement des compétences représentait 72,5 % de toute l'activité des programmes en 2001-2002.

La participation des groupes désignés aux programmes de la partie II est demeurée stable comparativement aux années précédentes. La participation des personnes handicapées et des minorités visibles est demeurée pratiquement la même que dans la période de référence précédente, et la participation des femmes et des Autochtones a connu une variation inférieure à un point de pourcentage.

L'analyse sur l'efficacité des PEMS sera disponible au moment où les évaluations sommatives auront été réalisées. Ces évaluations porteront sur des questions telles que l'efficacité avec laquelle les PEMS aident à retourner au travail et l'utilisation de l'assurance-emploi et des programmes provinciaux d'aide sociale après s'être inscrit à un programme ou à un service. On pourra également obtenir de l'information additionnelle sur la rentabilité et la clientèle.

Caractère adéquat des prestations

Comme au cours des années précédentes, on examine le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi selon plusieurs perspectives, notamment d'après le niveau des prestations hebdomadaires moyennes, plus particulièrement dans le cas des prestataires à faible revenu, et d'après la durée des prestations.

Niveau des prestations

En examinant le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi, il est important de se pencher dans quelle mesure les prestations hebdomadaires moyennes témoignent des changements dans le salaire industriel moyen. Dans l'ensemble, l'analyse indique que les prestations hebdomadaires moyennes sous le régime d'assurance-emploi se sont accrues pour atteindre un taux qui dépasse celui de la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne du total des industries. Depuis 1996-1997, le taux moyen des prestations hebdomadaires régulières est passé de 272 $ à 305 $, soit une augmentation de 12 %, ce qui dépasse de 3,5 points de pourcentage le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne du total des industries.[15] Durant la présente période de référence, la moyenne des prestations hebdomadaires régulières a été majorée, passant de 297 $ à 305 $, ce qui constitue une hausse de 2,7 % par rapport à 2000-2001. C'est là une donnée importante puisqu'elle démontre que les prestations d'assurance-emploi s'ajustent en fonction des taux salariaux à la hausse. Il est important de noter que l'augmentation des prestations moyennes est également attribuable à l'élimination de la règle de l'intensité et de la mise en œuvre à l'échelle nationale de la disposition sur les petites semaines.

Outre la croissance du taux des prestations hebdomadaires moyennes, on a également examiné la proportion de clients jouissant du taux maximal de prestations (413 $). Une telle analyse est importante dans la mesure où le taux maximal de prestations est relié au montant maximal de gains que les gens peuvent assurer au titre de l'assurance-emploi, soit 39 000 $.[16] On s'est inquiété du fait que le maximum de la rémunération assurable est plus élevé que le salaire industriel moyen, ce qui a donné lieu à des prestations d'assurance-emploi plus élevées. Par conséquent, il y a gel du maximum de la rémunération assurable à 39 000 $ d'ici à ce que le salaire industriel moyen augmente à un niveau équivalent.

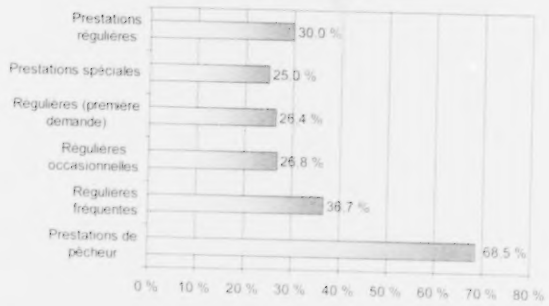
L'analyse de la période de référence indique que le maximum de la rémunération assurable demeure à un taux de 12,3 % supérieur au salaire industriel moyen (34 742 $). L'analyse indique également que la proportion de prestations régulières qui représentent le taux maximal de prestations hebdomadaires s'est accrue pour passer de 12 % en 1999-2000 à environ 30 % en 2001-2002, ce qui témoigne des augmentations dans les taux salariaux moyens. Il est important de noter que les nouveaux prestataires et les prestataires occasionnels ont beaucoup moins de chances de toucher le taux maximal de prestations que les prestataires fréquents et ceux qui demandent des prestations de pêcheur (veuillez consulter le graphique 7).[17] Le contrôle du taux maximal de prestations hebdomadaires et du maximum de la rémunération assurable par rapport au salaire industriel moyen se poursuivra.

[15] La rémunération hebdomadaire moyenne du total des industries s'est accrue pour passer de 32 021 $ en 1996-1997 à 34 742 $ en 2001-2002, soit une hausse de 8,5 %. Les résultats concernant la rémunération hebdomadaire moyenne du total des industries sont tirés de la publication de Statistique Canada intitulée *Emploi, gains et durée du travail*, 72-002-XIB au catalogue.

[16] Depuis 1997, le maximum de la rémunération assurable est fixé à 39 000 $. En vertu du paragraphe 5 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le maximum de la rémunération assurable est rajusté en fonction de la rémunération hebdomadaire moyenne du total des industries. Avant 1997, le maximum de la rémunération assurable était indexé chaque année selon une moyenne mobile de huit ans du revenu annuel moyen des salariés.

[17] Les pêcheurs dont les gains sont supérieurs à la norme d'admissibilité de 5 500 $ n'ont pas nécessairement droit au taux maximal de prestations.

Graphique 7 : Pourcentage de prestations d'assurance-emploi représentant le taux maximal hebdomadaire



En examinant le caractère adéquat des prestations hebdomadaires moyennes, il est important de noter qu'on a modifié la disposition relative au remboursement des prestations.[18] À partir de l'année d'imposition 2000, on a modifié cette disposition pour mieux cibler les prestataires qui sont des utilisateurs fréquents ayant des revenus élevés. L'analyse de l'année d'imposition 2000 indique que les modifications ont amené des prestations d'assurance-emploi nettes supérieures pour les prestataires réguliers étant donné qu'on n'a pas exigé le remboursement d'environ 20,4 millions de dollars en prestations par des personnes qui effectuent une première demande, et de 21,8 millions de dollars par des bénéficiaires de prestations spéciales. En 2000, 74 186 personnes ont remboursé une partie de leurs prestations d'assurance-emploi, ce qui représente une baisse appréciable de 48,5 % comparativement à 1999 (veuillez consulter l'annexe 1.15). À l'instar des années précédentes, la grande majorité (91,1 %) des prestataires touchés par la disposition relative au remboursement étaient des hommes, leur nombre ayant diminué de 46 % par opposition à 65,3 % pour les femmes. Cette plus forte baisse chez les femmes est liée au fait que ces dernières font davantage usage des prestations spéciales, qui sont maintenant exemptes de la disposition relative au remboursement. Ces constatations indiquent que les modifications apportées à la disposition sur le remboursement ont donné lieu à des prestations nettes supérieures pour les prestataires d'assurance-emploi.

Prestations pour les familles à faible revenu – Supplément familial

Le supplément familial a remplacé le taux de prestations de 60 % sous le régime de la loi précédente (*Loi sur l'assurance-chômage*) pour les personnes ayant un faible revenu avec des enfants à charge. Son objectif était de mieux cibler l'aide aux prestataires qui en avaient besoin.[19] Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi s'évalue également en examinant l'efficacité avec laquelle le supplément familial offre un soutien additionnel aux familles à faible revenu avec des enfants. Le supplément familial offre des prestations additionnelles aux prestataires des familles à faible revenu avec des enfants en augmentant le taux de prestations de manière à ce qu'il passe de 55 % à 80 %.[20]

En 2001-2002, 187 320 personnes avaient droit au supplément familial. Ces personnes à faible revenu ont reçu 175,8 millions de dollars en prestations additionnelles durant cette période de référence, une augmentation de 11,7 % par rapport à 2000-2001. La proportion de tous les prestataires qui touchent le supplément familial a diminué pour passer de 10,7 % à 9,7 %. En outre, la proportion de prestataires réguliers qui touchent le supplément familial a diminué pour passer de 9,9 % à 8,7 %. Cette baisse s'inscrit dans une tendance qui a débuté en 1999-2000, alors que la proportion était de

[18] Depuis l'année d'imposition 2000, on a modifié la disposition relative au remboursement des prestations de manière à exempter les personnes qui effectuent une première demande de prestations régulières et les personnes qui reçoivent des prestations spéciales. On a fixé un seul seuil de remboursement des prestations, soit 48 750 $ du revenu net, avec un taux de remboursement de 30 %. Le remboursement maximal est limité à 30 % du revenu net dépassant le montant de 48 750 $.

[19] Veuillez consulter l'annexe 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000* pour de plus amples détails sur le supplément familial, qui a remplacé la disposition relative à la dépendance qui existait sous le régime d'assurance-chômage.

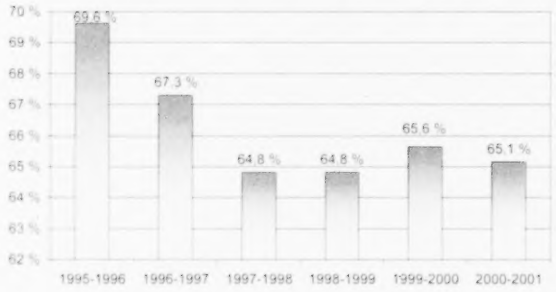
[20] Tout comme les autres prestataires, ceux qui reçoivent le supplément familial sont assujettis à une prestation hebdomadaire maximale de 413 $.

11,4 % pour tous les prestataires et de 10,7 % pour les prestataires réguliers. La baisse peut se rattacher au fait que le revenu familial est allé en croissant tandis que le seuil du supplément familial est demeuré fixe à 25 921 $. L'accessibilité au supplément familial continuera à faire l'objet d'un contrôle.

Durée des prestations

Sous le régime d'assurance-emploi, les prestataires réguliers peuvent recevoir un soutien du revenu pendant une période se situant entre 14 et 45 semaines. Au moment d'examiner le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi, il est important de déterminer si la durée du soutien du revenu est suffisante pour les prestataires. Selon l'analyse de 2001-2002, les prestataires réguliers ont utilisé seulement les deux tiers des semaines auxquelles ils avaient droit, ce qui est une proportion compatible avec les périodes de référence précédentes (veuillez consulter le graphique 8). Les provinces dans lesquelles le pourcentage d'utilisation du droit aux prestations a été le plus élevé sont les suivantes : Île-du-Prince-Édouard (74,2 %), Terre-Neuve-et-Labrador (73,5 %), Nouveau-Brunswick (70,2 %) et Nouvelle-Écosse (69,5 %), ce qui témoigne des taux de chômage plus élevés et de possibilités d'emploi moins nombreuses dans ces provinces. Le pourcentage d'utilisation des prestations a été le plus faible en Ontario (60,8 %) et en Alberta (62,5 %), ce qui reflète des marchés du travail plus vigoureux. Il convient également de noter la faible différence entre les hommes et les femmes. Les hommes ont utilisé en moyenne 64 % de leur droit à des prestations régulières, ce qui est compatible aux données des années précédentes. De leur côté, les femmes ont épuisé 67 % de leur droit, ce qui se compare aux résultats de la période de référence précédente (68 %). Cette donnée est importante puisqu'elle indique que la proportion du nombre de semaines admissibles utilisées est demeurée stable durant le ralentissement économique.

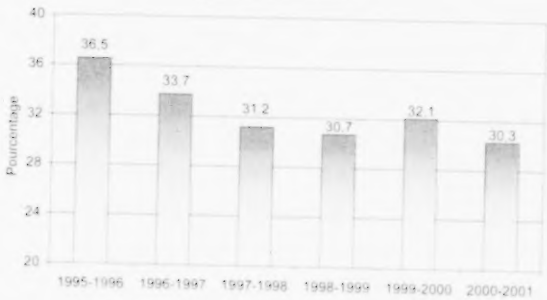
Graphique 8 : Proportion de prestations admissibles utilisées par les prestataires réguliers



Une autre mesure importante utilisée pour évaluer si le nombre de semaines admissibles suffit aux prestataires consiste à examiner dans quelle mesure ils épuisent toutes leurs semaines de prestations. Les résultats obtenus pour la période de référence indiquent qu'environ 30 % des prestataires réguliers ont utilisé toutes leurs semaines de prestations. Les femmes ont épuisé leur droit à des prestations dans une proportion légèrement supérieure (33,5 %) aux hommes (28,1 %). Le fait que les femmes épuisent davantage leurs prestations est probablement attribuable au fait que celles-ci ont en moyenne droit à un moins grand nombre de semaines de prestations (31 comparativement à 33 pour les hommes) parce qu'elles font des demandes de prestations avec un moindre nombre d'heures d'emploi assurable. Il est important de noter que les jeunes (moins de 25 ans) ont en moyenne le taux d'épuisement le plus faible (28,5 %) parmi toutes les cohortes d'âge, ce qui s'explique par leurs schémas de participation à la population active. En effet, les jeunes intègrent et quittent plus souvent le marché du travail lorsqu'ils fréquentent l'école. En comparaison, les travailleurs âgés (55 ans et plus) présentent le taux d'épuisement le plus élevé, ce qui s'explique par le fait qu'ils ont plus de difficulté à réintégrer le marché du travail. Dans l'ensemble, l'analyse indique qu'en dépit du ralentissement économique, la proportion de prestataires épuisant leurs prestations d'assurance-emploi a poursuivi sa

baisse. Depuis 1995-1996, la proportion de prestataires réguliers épuisant leurs prestations a chuté pour passer de 36,5 % à 30,3 % (veuillez consulter le graphique 9). En outre, le nombre de prestataires fréquents épuisant leurs prestations a diminué de 51,5 % au cours de la même période. La diminution du nombre de prestataires épuisant leurs prestations depuis la réforme est importante puisqu'elle illustre que la réduction de la durée maximale de l'admissibilité n'occasionne pas un plus grand nombre de bénéficiaires qui épuisent leurs prestations.

Graphique 9 : Proportion de prestataires réguliers épuisant les prestations



Dans un tel contexte, il faut reconnaître que les personnes qui épuisent leurs prestations d'assurance-emploi avant de retourner au travail peuvent être aux prises avec des difficultés financières. Au moment de la réforme de l'assurance-emploi, on s'est inquiété du fait que des personnes pourraient devoir se tourner vers l'aide sociale. Selon les conclusions d'une étude continue, seulement une faible proportion de personnes ayant épuisé leurs prestations d'assurance-emploi font appel à l'aide sociale.[21] En fait, l'étude concluait que le recours à l'aide sociale par des clients de l'assurance-emploi avait diminué pour passer de 5,8 % en 1995-1996 à 3,2 % en 2000-2001.[22] Bien que ces résultats soient encourageants, il est important de noter que le marché du travail était relativement fort durant cette période. Il convient également de souligner que la Prestation nationale pour enfants a été adoptée en 1998 pour fournir des fonds aux familles à faible revenu avec des enfants. Une partie de la baisse pourrait également être attribuable aux changements dans l'admissibilité aux programmes provinciaux et territoriaux d'aide sociale.

2. Encourager la participation à la vie active

En plus d'offrir un soutien du revenu temporaire adéquat, l'un des principaux objectifs du régime d'assurance-emploi est d'encourager une plus grande participation à la vie active. Par conséquent, on a conçu le régime d'assurance-emploi en y intégrant certaines caractéristiques qui visent à raffermir les liens entre l'effort de travail et les prestations. Malgré les multiples caractéristiques, l'analyse de la promotion de la participation à la vie active dans le présent chapitre repose sur trois éléments précis : le dénominateur, le travail pendant une période de prestations et la disposition relative aux petites semaines.

Dénominateur

La règle du « dénominateur » est l'une des façons d'encourager la participation à la vie active. Le dénominateur encourage des liens accrus avec le marché du travail étant donné que tous les prestataires doivent travailler deux semaines de plus que leurs normes minimales d'admissibilité pour avoir droit à leurs pleines prestations.[23] Dans l'ensemble, l'analyse démontre que les gens effectuent les deux semaines additionnelles requises. À l'échelle nationale, les résultats démontrent que presque tous les prestataires (97 %) travaillent les deux semaines additionnelles requises pour recevoir leurs pleines prestations. La proportion

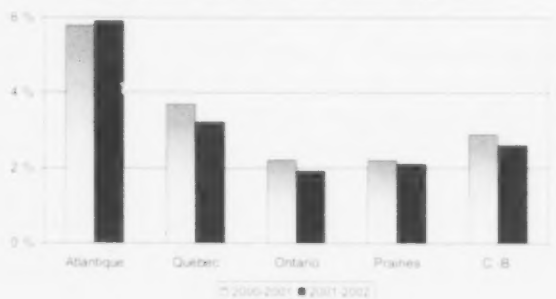
[21] Etude disponible bientôt – *Did the Exhaustion of UI/EI Benefits and the Take-up of Social Assistance Change After EI Reform?*, DRHC.

[22] Ces résultats sont fondés sur l'Enquête par panel auprès des chômeurs canadiens (EPCC), qui est menée environ 12 mois après une cessation d'emploi.

[23] Consultez le chapitre 2 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001* pour obtenir de l'information descriptive sur le dénominateur.

de prestataires qui n'y parviennent pas a diminué pour passer de 3,4 % lors de la période de référence précédente à 3,1 % en 2001-2002. Cette donnée est particulièrement importante compte tenu du ralentissement économique survenu au cours de la période de référence. À l'échelon régional, seulement 2 % environ des prestataires de l'Ontario et des Prairies n'ont pas réussi à trouver les deux semaines de travail additionnelles (veuillez consulter le graphique 10). Au Québec et en Colombie-Britannique, les résultats étaient légèrement supérieurs, soit 3,2 % et 2,6 % respectivement. Même dans la région de l'Atlantique, où les taux de chômage sont plus élevés et le travail saisonnier plus fréquent, seulement 6 % environ des prestataires n'ont pas réussi à cumuler les deux semaines de travail additionnelles. Comparativement à la période de référence précédente, la proportion de prestataires touchés par la disposition relative au dénominateur a légèrement diminué dans chacune des régions, sauf dans la région de l'Atlantique, où la situation est restée la même. Il faut également noter que les hommes et les femmes ont été touchés par le dénominateur dans 2,9 % et 3,5 % des cas respectivement.

Graphique 10 : Proportion de prestations régulières touchées par le dénominateur selon la région

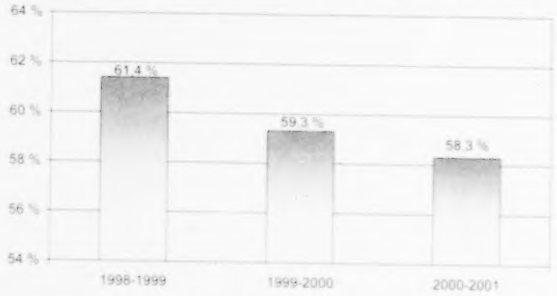


Travail pendant une période de prestations[24]

Une autre disposition visant à encourager la participation à la vie active est le travail pendant une période de prestations. Les prestataires peuvent gagner le plus élevé des deux montants suivants, à savoir 50 $ ou 25 % du taux de prestations hebdomadaire, ce qu'on appelle les gains admissibles, sans que cela n'entraîne une réduction de leur taux de prestations hebdomadaires. Les gains d'emploi supérieurs au seuil des gains admissibles sont intégralement déduits des prestations hebdomadaires du bénéficiaire. Tel qu'indiqué dans les précédents rapports de contrôle et d'évaluation, on a enregistré une baisse de la proportion de prestataires réguliers qui déclarent avoir travaillé pendant une période de prestations (veuillez consulter le graphique 11). En 2000-2001, un total de 812 970 prestataires réguliers, soit une proportion de 58,3 % de ce groupe, ont déclaré des gains alors qu'ils touchaient des prestations (veuillez consulter l'annexe 1.14). La diminution enregistrée à ce chapitre peut s'expliquer par la réduction de prestataires fréquents qui travaillent tout en touchant des prestations régulières. La proportion de prestataires fréquents dans cette situation a diminué, passant de 27,1 % en 1998-1999 à 23,8 % en 2000-2001. Cela représente une baisse de 3,3 points de pourcentage, soit l'équivalent de la réduction globale de prestataires réguliers qui ont travaillé tout en touchant des prestations entre 1998-1999 et 2000-2001.

[24] L'analyse de la disposition visant le travail pendant une période de prestations a été décalée d'une année afin de s'assurer que les demandes sont complètes. La définition du travail pendant une période de prestations comprend tous les prestataires qui ont eu des gains durant leur période de prestations d'assurance-emploi.

Graphique 11 : Proportion de prestataires réguliers qui travaillent pendant une période de prestations



Les preuves recueillies continuent à démontrer que la disposition visant le travail pendant une période de prestations n'encourage peut-être pas les prestataires à accepter tout le travail offert pendant qu'ils reçoivent des prestations. Une mise à jour de l'analyse parue dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001* indique qu'une proportion élevée (67 %) des semaines au cours desquelles les prestataires déclarent avoir travaillé étaient des « semaines pleines » et que les gains étaient suffisamment élevés pour annuler le versement des prestations d'assurance-emploi.[25] Cette donnée est importante, car si un prestataire peut réduire à néant ses prestations hebdomadaires, il peut donc préserver cette semaine de prestations pour en faire usage plus tard. Dans environ le quart (25 %) des semaines au cours desquelles les prestataires ont travaillé tout en touchant des prestations, les gains touchés ne suffisaient pas à réduire à néant les prestations. Dans un tel cas, le prestataire n'a pu garder pour plus tard sa semaine de prestations.

Une autre étude sur la disposition visant les gains admissibles corrobore la constatation selon laquelle le travail pendant une période de prestations peut ne pas encourager les prestataires à accepter tout le travail disponible; en effet, ils peuvent hésiter à travailler pendant une période de prestations à moins de pouvoir réduire à néant leurs prestations et ainsi garder pour plus tard la semaine de prestations.[26] Ces constatations portent à croire qu'il faut poursuivre le contrôle et l'évaluation continus de la disposition.

Initiative relative aux petites semaines

Les petites semaines représentent une troisième initiative visant à promouvoir la participation à la vie active.[27] La disposition entourant les petites semaines permet d'exclure du calcul des prestations les semaines au cours desquelles les travailleurs gagnent moins de 150 $; ces semaines n'auront aucune incidence sur le droit éventuel à des prestations d'assurance-emploi au cours d'une demande future. Précisons que cette disposition a été adoptée à l'échelle nationale alors que nous étions à mi-chemin de la présente période de référence, de sorte que les résultats nationaux ne sont pas vraiment complets. Les données obtenues pour la période de référence démontrent que 8,1 % de toutes les demandes d'assurance-emploi établies comportaient des petites semaines. Cela représente une légère augmentation par rapport à la période de référence précédente (7,5 %), ce qui s'explique par le fait que la disposition n'était plus limitée aux régions économiques ayant des taux de chômage élevés. Tel qu'indiqué dans le graphique 12, le Canada atlantique et le Québec comptent une proportion considérablement plus élevée de demandes comportant des petites semaines par rapport à la répartition nationale de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi. Une analyse initiale nous indique que la disposition relative aux petites semaines offre aux clients un taux plus élevé de prestations hebdomadaires. En moyenne, les prestations hebdomadaires se

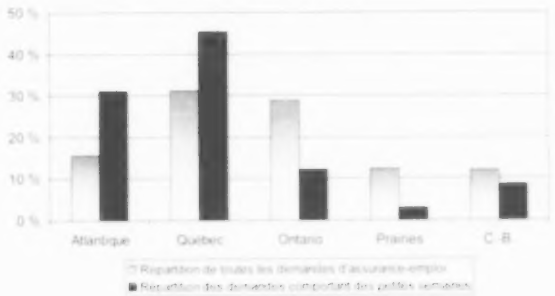
[25] Consultez le chapitre 2 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001* pour obtenir des renseignements détaillés sur l'analyse de la disposition visant le travail pendant une période de prestations.

[26] David Gray et Shawn de Raaf, *The Impact of the Allowable Earnings Provision on EI Dependency*, Société de recherche sociale appliquée, novembre 2002.

[27] Consultez la section intitulée Récent contexte législatif du chapitre 1 pour obtenir plus de détails entourant la mise en œuvre nationale de la disposition sur les petites semaines.

sont élevées à 224 $, soit 14 $ de plus que ce n'aurait été le cas sans la disposition visant les petites semaines. Nous continuerons à contrôler et à évaluer la disposition entourant les petites semaines et le seuil de faible revenu (150 $) dans les prochains rapports.

Graphique 12 : Répartition des demandes d'assurance-emploi et des demandes comportant des petites semaines à l'échelle nationale (2001-2002)



3. *Aider les Canadiens à équilibrer la vie professionnelle et familiale*

En plus d'aider les chômeurs canadiens à chercher du travail et à réintégrer la population active, l'assurance-emploi joue un rôle important en soutenant les Canadiens dans leurs efforts pour équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales. Tel qu'énoncé au chapitre 1, un nombre croissant de Canadiens éprouvant de la difficulté et du stress à gérer leur travail et leur vie personnelle se sont absentés du travail et, dans certains cas, ont perdu leur emploi. Dans un tel contexte, le fait de permettre aux Canadiens de satisfaire à leurs demandes familiales sans mettre en péril leur participation à la vie active favorise une économie plus productive.

Pour dégager les répercussions de l'assurance-emploi comme outil aidant les Canadiens à équilibrer leurs pressions professionnelles et familiales, nous examinons l'accessibilité aux prestations de maternité, de maladie et parentales ainsi que le caractère adéquat de ces prestations. La mise en œuvre des prestations de compassion est prévue pour janvier 2004 et, pour cette raison, elle sera étudiée dans les futurs rapports.

Accès aux prestations spéciales

L'analyse de l'accessibilité aux prestations spéciales d'assurance-emploi s'effectue en examinant l'incidence de la réduction des normes d'admissibilité, qui sont passées de 700 à 600 heures d'emploi assurable, l'accès aux prestations de maternité et parentales pour les mères d'un nouveau-né, la participation des hommes aux prestations parentales et les prestations de maladie.

Normes d'admissibilité réduites

La réduction des normes d'admissibilité pour les prestations spéciales a donné lieu à une augmentation d'environ 18 000 nouvelles demandes de prestations spéciales en 2001-2002.[28] Il s'agit là d'une donnée importante puisqu'elle touche un peu moins de la moitié de la croissance (44 %) de demandes de prestations spéciales au cours de la période de référence. Des 18 000 demandes, près de 8 000 visaient des prestations de maternité et/ou parentales. Si l'on n'avait pas réduit les normes d'admissibilité, ces personnes n'auraient pas été en mesure d'accéder aux prestations spéciales. Ces constatations indiquent que la réduction des normes d'admissibilité pour les prestations spéciales a favorisé une plus grande accessibilité.

Accès aux prestations pour les mères d'un nouveau-né

On a également analysé l'accès des mères d'un nouveau-né aux prestations de maternité et parentales. Selon les constatations d'une étude récente[29], 84 % des mères ayant un enfant âgé de 0 à 12 mois et un emploi assurable dans

[28] Veuillez consulter le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001* pour de plus amples détails sur les changements aux normes d'admissibilité pour les prestations spéciales.

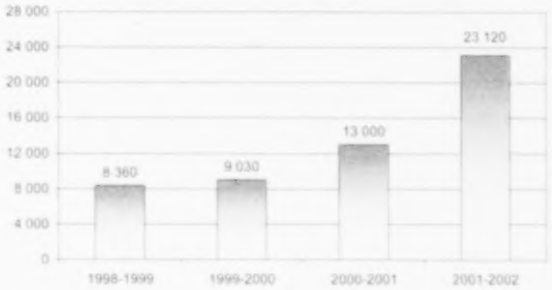
[29] Katherine Marshall, *L'avantage du congé parental prolongé*, Statistique Canada, mars 2003, 75-001-XIF au catalogue.

l'année précédant la naissance de l'enfant ont reçu en 2001 des prestations de maternité et/ou parentales. Il s'agit là d'une augmentation de 5,0 points de pourcentage par rapport à l'an 2000, ce qui constitue une preuve supplémentaire que la réduction des normes d'admissibilité fonctionne tel que prévu. En outre, une analyse récente fondée sur les données de l'EPCC révèle que 90 % des femmes qui ont quitté leur emploi en faveur d'un congé de maternité avaient accumulé suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations. Ces constatations sont importantes dans la mesure où elles indiquent que la grande majorité des femmes occupant un travail salarié sont en mesure d'accéder aux prestations de maternité et parentales.

Participation des hommes aux prestations parentales

Les améliorations apportées aux prestations de maternité et parentales comportaient également plusieurs changements visant à en améliorer la souplesse et à promouvoir la participation des hommes. Selon les résultats obtenus pour la présente période de référence, la proportion de nouvelles demandes de prestations parentales provenant des hommes a augmenté pour passer de 7,3 % à 11,2 %. De plus, le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des hommes a augmenté de près de 80 % (veuillez consulter le graphique 13). L'augmentation du nombre d'hommes touchant des prestations parentales donne à entendre que les prestations parentales améliorées contribuent à augmenter le partage des responsabilités familiales et professionnelles à l'égard de la garde et du soin des enfants. Toutefois, il convient de noter que les femmes continuent de toucher la grande majorité des prestations parentales, comme en témoigne la donnée selon laquelle elles ont reçu 92 % de toutes les prestations parentales versées.

Graphique 13 : Recours aux prestations parentales par des pères biologiques



En plus de prolonger la durée des prestations et de les rendre plus accessibles, les améliorations apportées aux prestations parentales en augmentent la souplesse puisqu'elles permettent aux parents qui partagent des prestations de ne subir qu'un seul délai de carence au lieu de deux. En 2001-2002, on a éliminé ce délai de carence pour un peu plus de 8 500 demandes de prestations parentales effectuées par des hommes. Ce taux élevé d'élimination du délai de carence est une preuve supplémentaire du partage accru de prestations chez les parents.

Prestations de maladie

Au cours de la présente période de référence, les demandes de prestations de maladie n'ont augmenté que de 1,5 %. On peut entièrement attribuer cette augmentation à l'accès amélioré aux prestations grâce à une réduction du nombre d'heures d'emploi assurable requises, qui sont passées de 700 à 600 heures. On estime qu'environ 10 000 personnes additionnelles sont devenues admissibles aux prestations de maladie à la suite de ce changement. Sans cette augmentation découlant de la baisse du nombre d'heures d'emploi assurable requises, le volume de demandes de prestations de maladie aurait diminué de 1,0 %. Il convient également de noter que le nombre de demandes de prestations de maladie, conjuguées à des demandes de prestations de maternité/parentales, a diminué de 42 %. Cette baisse marquée peut être attribuable aux prestations parentales

améliorées. En effet, comme les parents sont admissibles à une année complète de prestations de maternité et parentales, on assiste sans doute à une baisse des demandes de prestations de maladie en conjonction avec les prestations de maternité et parentales. Le taux de croissance plus lent en ce qui a trait aux prestations de maladie est une donnée importante puisque le volume de demandes de prestations de maladie s'est accru à un taux annuel moyen de 7,6 % entre 1998-1999 et 2000-2001.[10] L'utilisation des prestations de maladie continuera à faire l'objet d'un contrôle et d'une évaluation dans les prochains rapports.

Caractère adéquat

L'examen du caractère adéquat des prestations spéciales s'effectue en analysant le montant des prestations versées, y compris le rôle du supplément familial et la durée des prestations. Compte tenu des caractéristiques distinctes des prestations spéciales, on a entrepris séparément l'analyse des prestations de maternité et parentales ainsi que des prestations de maladie.

Niveau des prestations de maternité et parentales

Le taux moyen de prestations hebdomadaires de maternité et parentales s'est accru au cours des dernières années à un taux équivalant à la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne du total des industries. Depuis 1996-1997, le taux moyen des prestations hebdomadaires de maternité et parentales a augmenté respectivement de 8,3 % et de 9,8 %. Durant la période de référence, la moyenne hebdomadaire des prestations de maternité et parentales s'est accrue respectivement de 2,6 % et de 3,1 %. Cette hausse démontre que les prestations d'assurance-emploi répondent aux salaires à la hausse.

Prestations de maternité et parentales – Supplément familial

On évalue également le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi en examinant l'efficacité avec laquelle le supplément familial offre un soutien du revenu additionnel aux familles à faible revenu avec des enfants. En 2001-2002, le versement du supplément familial aux bénéficiaires des prestations de maternité s'est accru, passant de 22 millions à 25 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 14 %. Toutefois, il convient de noter que les montants du supplément familial versés aux bénéficiaires des prestations parentales ont plus que doublé, passant de 20 millions à 42 millions de dollars, à la suite de la mesure visant à prolonger de 10 à 35 semaines la durée des prestations parentales.[11]

En 2001-2002, environ 22 % des bénéficiaires de prestations de maternité et 21 % des bénéficiaires de prestations parentales touchaient le supplément familial. Cela représente une baisse de 0,7 et 1,1 point de pourcentage dans la proportion de bénéficiaires de prestations de maternité et parentales, respectivement. Tel que mentionné précédemment dans le présent chapitre, une telle baisse peut être reliée à la hausse du revenu familial alors que le seuil du supplément familial est demeuré au même point à 25 921 $. On continuera à surveiller l'accessibilité au supplément familial.

Il est également important de noter que le supplément familial continue dans une grande mesure à profiter aux femmes. Le total des versements du supplément familial à celles-ci s'est accru de 22 % tandis que les versements faits aux hommes ont diminué de 8,7 %. La part du total du supplément familial versé aux femmes s'est accrue pour passer des deux tiers à près des trois quarts. On peut relier cette

[10] Veuillez consulter le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001* où apparaît l'analyse concernant l'augmentation des demandes de prestations de maladie durant les périodes de référence précédentes.

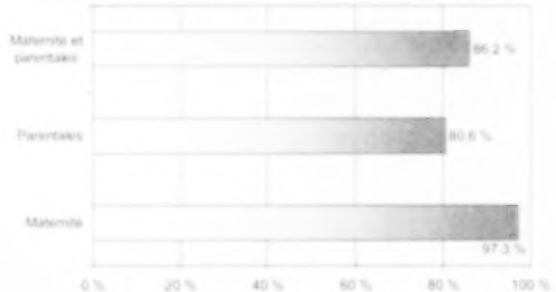
[11] Les chiffres concernent les clients qui touchaient des prestations de maternité et/ou parentales, mais n'incluent pas les clients touchant des prestations de maternité et/ou parentales en même temps que d'autres types de prestations.

augmentation aux prestations parentales bonifiées, les femmes représentant près des trois quarts des bénéficiaires de toutes les demandes de prestations spéciales. En outre, 15 % des femmes ont droit au supplément familial par opposition à 5 % des hommes.

Prestations de maternité et parentales – Durée des prestations

L'un des principaux objectifs des améliorations apportées aux prestations de maternité et parentales est de permettre aux parents de passer plus de temps à la maison avec leur nouveau-né ou leur enfant nouvellement adopté en augmentant le nombre de semaines d'admissibilité à des prestations. Selon l'analyse de la présente période de référence, les prestations admissibles sont en bonne partie utilisées. En fait, la combinaison de ces résultats à ceux des prestations de maternité et au délai de carence nous permet de constater que les parents utilisent 86,2 % des prestations admissibles pendant toute une année.[32] Cette situation indique que les améliorations apportées aux prestations parentales ont donné aux familles la souplesse voulue pour prendre soin, pendant une durée prolongée, de leur enfant nouveau-né ou nouvellement adopté.

Graphique 14 : Proportion de prestations utilisées par des bénéficiaires de prestations de maternité et parentales (2001-2002)



L'analyse indique également que le supplément familial fonctionne comme prévu, c'est-à-dire qu'il permet de s'assurer que les prestataires ayant un faible revenu jouissent d'un accès complet aux prestations de maternité et parentales. Selon les résultats de cette analyse menée auprès des bénéficiaires qui touchent le supplément familial, ces derniers ont touché une demi-semaine additionnelle de prestations (43,3 semaines comparativement à 42,8 semaines). Cela donne à entendre que le supplément familial permet aux travailleurs à faible revenu de demeurer à la maison avec leurs enfants.

Notons également que certains employeurs et gouvernements provinciaux offrent un supplément aux prestations d'assurance-emploi. Dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de son règlement afférent, les employeurs et les provinces sont encouragés à offrir un soutien qui majore les prestations. Ces suppléments volontaires, appelés prestations supplémentaires de chômage, peuvent influer sur le nombre de semaines pendant lesquelles les gens peuvent toucher des prestations de maternité et parentales. À ce titre, les futurs rapports évalueront dans quelle mesure les régimes de supplément volontaire agissent sur la durée pendant laquelle les gens reçoivent des prestations de maternité et parentales.

Prestations parentales – Possibilité de travailler pendant une période de prestations

En plus d'améliorer la durée des prestations et d'en promouvoir le partage, les mesures d'amélioration des prestations parentales ont également permis aux parents d'augmenter leurs prestations d'assurance-emploi en donnant l'occasion aux parents de travailler pendant une période de prestations.[33]

[32] Afin de s'assurer que l'analyse des semaines payées est fondée sur des demandes complétées, les données portent sur les demandes parentales qui ont débuté durant la première moitié de la période de référence.

[33] Pour de plus amples détails sur les rajustements apportés aux prestations parentales, y compris la disposition visant les gains assurables, consultez l'annexe 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2001*.

En 2001-2002, on recensait environ 20 000 prestataires ayant déclaré des gains tout en touchant des prestations parentales.[9] Cela représente une augmentation de 62 % ou 7 800 prestataires comparativement à la période de référence précédente. Ces résultats sont importants puisqu'ils indiquent que les améliorations offrent aux nouveaux parents la possibilité de bonifier les prestations d'assurance-emploi en retournant graduellement sur le marché du travail.

Maladie – Niveau des prestations

Le taux moyen de prestations hebdomadaires de maladie s'est accru au fil des ans à un taux équivalent au rythme du taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne du total des industries. Depuis 1996-1997, le taux moyen de prestations hebdomadaires de maladie s'est accru de 7,6 %, ce qui est comparable à la croissance enregistrée dans le taux moyen du salaire industriel pendant la même période. Durant la période de référence, le taux moyen de prestations hebdomadaires de maladie est passé de 268 $ à 271 $, soit une augmentation de 1,0 %.

Maladie – Durée des prestations

Dans le cadre de l'assurance-emploi, les prestataires peuvent toucher jusqu'à 15 semaines de prestations de maladie. L'analyse du caractère adéquat des prestations de maladie s'effectue en examinant le nombre de semaines pendant lesquelles les prestataires ont touché des prestations. L'analyse indique que les prestataires ont touché en moyenne 9,4 semaines ou 63 % des 15 semaines maximales de prestations. De plus, seulement le tiers des bénéficiaires ont touché les 15 semaines maximales de prestations. Dans l'ensemble, ces résultats indiquent que les 15 semaines de prestations de maladie fournies sous le régime d'assurance-emploi répondent aux besoins de la plupart des prestataires. Il convient également de noter que près de la moitié (48,1 %) des bénéficiaires de prestations de maladie ont touché entre 11 et 15 semaines de prestations, 21,7 % d'entre eux touchant entre 6 et 10 semaines, et 30,2 % touchant entre 1 et 5 semaines de prestations.

Graphique 15 : Proportion de prestations de maladie utilisées par les bénéficiaires

IV. ÉCONOMIES

Les rapports précédents ont offert des estimations des répercussions financières marginales qu'a engendrées la réforme de l'assurance-emploi durant l'année de référence du rapport. Il était nécessaire de rendre compte de ces répercussions puisque certains éléments de la réforme, comme le supplément familial, ont été mis en place progressivement sur une période de plusieurs années, et qu'ils ont continué à engendrer des répercussions marginales sur les prestations d'assurance-emploi. En 2001-2002, tous les éléments de la réforme avaient atteint leur maturité, de sorte qu'il n'est plus nécessaire de rendre compte des répercussions financières marginales.[10]

[9] Au moment de mener l'analyse, on ne disposait pas de toutes les données sur les demandes établies en 2001-2002. Par conséquent, le résultat de l'analyse visant les gens qui travaillent tout en touchant des prestations de maternité et parentales est une approximation basée sur les données disponibles.

[10] La règle de l'intensité a été éliminée le 1er octobre 2000. Le maximum de la rémunération assurable a été réduit à 750 $ par semaine en 1996, puis converti à 39 000 $ par année en 1997 et gelé à ce niveau jusqu'à l'an 2000. La disposition relative au supplément familial est pleinement en vigueur depuis 2000. Le projet de loi C-2 a apporté d'autres rajustements à la disposition relative au remboursement des prestations, mise en œuvre avec la réforme de l'assurance-emploi, de sorte que la disposition a atteint sa maturité lors de l'année d'imposition 1999.

Au cours de 2001-2002, 187 938 personnes ayant accédé aux mesures actives de réemploi sont retournées au travail, ce qui a résulté en 650,8 millions de dollars de prestations régulières d'assurance-emploi non versées. Correspondant au ralentissement survenu sur le marché du travail, on a constaté une diminution des retours au travail et des prestations non versées comparativement à la période de référence précédente, par des proportions respectives de 8,8 % et 10,9 %. De plus, 7 451 autres personnes sont retournées au travail par suite d'une intervention financée dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, ce qui a entraîné des économies de 13,8 millions de dollars.

En plus de s'assurer que les prestataires reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit, le Ministère doit également veiller à ce que les Canadiens n'abusent pas du régime d'assurance-emploi. La protection du régime implique plusieurs types d'activités. En 2001-2002, on a déplacé l'axe des activités de contrôle et d'enquête depuis la détection à la prévention et à la dissuasion. Ce changement d'axe a donné lieu à une légère réduction des économies dans le Compte d'assurance-emploi, soit de 553 millions de dollars en 2000-2001 à 543 millions de dollars en 2001-2002, ou des économies de 9,16 dollars pour chaque dollar consacré à ces activités. Les économies totales comprenaient les trop-payés (161 millions de dollars), les pénalités administratives (84 millions de dollars) et la valeur des prestations non versées (298 millions de dollars).

Afin de réduire la fréquence de l'emploi abusif des prestations, on a apporté dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi des modifications dans la manière dont sont pénalisés les prestataires. Depuis janvier 1997, les prestataires qui font sciemment un usage abusif de l'assurance-emploi sont accusés d'une « violation » en plus de subir une pénalité financière.[36] La violation fait en sorte que le prestataire doit cumuler des heures d'emploi assurable additionnelles pour avoir droit à des prestations ultérieures. Ces prestataires qui font une nouvelle demande sans avoir satisfait aux normes d'admissibilité additionnelles permettent de réaliser des économies au chapitre des prestations non versées. En 2001-2002, on estimait que 6 600 personnes n'ont pu faire une demande en raison directe des normes d'admissibilité plus élevées. Ces cas ont donné lieu à des économies estimatives de plus de 35 millions de dollars dans le Compte d'assurance-emploi.[37]

[36] Pour en savoir davantage sur les violations, consultez l'annexe 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000*.
[37] Le calcul estimatif des économies repose sur le nombre de personnes qui n'ont pu avoir droit à des prestations en raison d'une violation, et sur la moyenne de la durée et de l'admissibilité.

Annexe 1

Tableaux des données sur les prestations de revenu

1.1 Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi

1.2 Total des prestations de revenu

1.3 Total des prestations de revenu par secteur d'activité

1.4 Prestations régulières

1.5 Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable

1.6 Prestations de pêcheur

1.7 Prestataires fréquents

1.8 Prestations spéciales

1.9 Prestations de maternité

1.10 Prestations parentales (parents biologiques)

1.11 Prestations parentales (parents adoptifs)

1.12 Prestations de maladie

1.13 Supplément familial

1.14 Prestataires ayant un emploi

1.15 Remboursement des prestations

1.1

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)

	Juin 2000	Sept. 2000	Déc. 2000	Mars 2001	Juin 2001	Sept. 2001	Déc. 2001	Mars 2002
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	9,2	9,3	8,9	8,3	8,7	9,7	9,2	8,7
Terre-Neuve/Labrador	20,1	20,3	22,3	21,2	21,1	19,2	20,1	22,2
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	11,3	12,3	12,9	11,4	12,0	11,8	12,1	13,3
Nouvelle-Écosse								
Nouvelle-Écosse - Est	15,4	18,7	16,5	16,4	18,6	16,3	15,7	14,9
Nouvelle-Écosse - Ouest	8,9	9,8	10,0	9,6	10,5	10,6	9,8	11,0
Halifax	5,5	6,2	6,0	7,3	6,6	6,9	7,3	7,7
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-Saint John	7,5	8,1	7,6	8,6	8,7	9,0	8,0	7,9
Madawaska-Charlotte	10,2	13,9	14,2	15,5	14,9	13,5	14,2	14,4
Restigouche-Albert	16,1	15,5	15,6	17,3	16,8	16,9	17,2	17,3
Québec								
Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine	20,1	19,0	20,9	21,6	20,3	19,0	19,4	19,8
Québec	8,3	8,7	6,8	7,1	8,6	8,2	7,4	7,4
Trois-Rivières	10,7	11,3	10,0	9,5	7,9	9,5	11,0	11,6
Québec - Centre-Sud	5,3	5,0	6,8	5,3	5,5	5,7	6,2	5,5
Sherbrooke	8,7	7,5	7,7	8,7	7,2	6,6	8,6	8,5
Montérégie	7,5	6,8	6,4	7,3	7,9	7,3	7,5	8,4
Montréal	7,7	7,8	7,9	8,0	8,2	7,6	8,8	8,9
Québec - Centre	11,2	10,2	9,8	10,2	10,4	9,3	9,8	11,0
Québec - Nord-Ouest	17,7	16,7	15,7	16,7	17,8	17,8	17,7	16,7
Bas-Saint-Laurent--Côte-Nord	11,2	16,8	18,2	18,9	18,5	15,1	15,1	15,6
Hull	4,9	6,8	5,7	6,8	7,8	7,7	6,3	7,7
Chicoutimi-Jonquière	9,7	8,8	10,1	10,5	10,8	11,2	11,6	12,2
Ontario								
Ottawa	5,3	5,8	4,9	4,4	5,2	7,7	7,0	7,3
Ontario - Est	7,5	7,2	5,9	7,7	6,0	6,6	8,0	8,0
Kingston	7,4	5,9	5,2	6,6	7,4	6,4	4,9	6,5
Ontario - Centre	5,7	6,1	5,1	4,8	4,9	7,0	6,8	7,0
Oshawa	5,7	5,8	5,6	5,4	5,2	5,5	6,1	8,3
Toronto	5,3	5,4	5,7	5,8	6,0	6,4	6,8	6,9
Hamilton	4,7	4,5	5,9	5,9	6,5	6,1	6,2	6,5
St. Catharines	5,6	5,5	6,6	7,6	6,5	5,5	5,7	7,2
London	6,3	6,1	6,0	6,1	6,3	6,5	6,6	6,9
Niagara	7,6	7,5	7,8	7,1	5,0	5,5	8,4	8,1
Windsor	5,3	4,6	5,5	6,7	6,4	7,1	6,3	8,8
Kitchener	4,8	5,8	6,3	5,9	5,7	6,3	6,7	6,5
Huron	6,3	7,9	8,6	10,0	9,0	7,0	7,0	9,0
Ontario - Centre-Sud	3,5	3,9	4,6	4,0	3,8	4,7	5,0	5,7
Sudbury	7,2	8,4	8,6	7,7	8,3	9,5	9,2	10,9
Thunder Bay	5,7	7,7	7,2	7,8	8,2	8,7	8,8	8,2
Ontario - Nord	11,1	12,6	13,8	12,7	11,3	12,6	11,2	11,6

1.1 Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)

	Juin 2000	Sept. 2000	Déc. 2000	Mars 2001	Juin 2001	Sept. 2001	Déc. 2001	Mars 2002
Manitoba								
Winnipeg	5,4	5,2	5,0	5,0	5,2	5,4	5,0	5,8
Manitoba - Sud	4,6	5,0	5,4	5,0	6,0	6,1	5,2	5,3
Manitoba - Nord	21,9	22,8	22,3	22,6	22,7	22,6	24,1	25,6
Saskatchewan								
Regina	4,9	5,2	4,8	5,3	5,8	5,2	5,4	5,6
Saskatoon	5,9	6,0	5,4	5,9	6,4	5,4	6,9	5,6
Saskatchewan - Sud	5,9	6,4	6,7	6,2	6,7	7,0	6,7	6,7
Saskatchewan - Nord	12,6	13,6	13,6	14,3	14,2	14,3	14,6	15,3
Alberta								
Calgary	5,1	4,5	4,1	4,8	4,3	4,7	4,6	5,0
Edmonton	5,3	6,2	5,8	5,3	5,5	4,1	5,5	5,1
Alberta - Nord	9,6	10,8	9,9	8,7	9,7	9,7	8,9	9,5
Alberta - Sud	6,3	6,8	6,4	6,2	6,0	5,9	5,9	6,7
Colombie-Britannique								
C.-B. - Intérieur-Sud	10,8	10,7	10,1	9,5	9,7	10,9	10,2	9,9
Abbotsford	7,0	9,4	7,9	7,0	5,8	6,1	7,7	7,3
Vancouver	5,6	6,1	6,0	6,0	5,7	6,5	8,2	8,3
Victoria	6,8	8,2	7,3	6,2	6,8	6,7	6,6	8,1
C.-B. - Côte-Sud	8,7	11,0	10,2	10,1	11,4	12,1	13,2	12,0
C.-B. - Nord	11,6	13,6	13,1	12,1	12,5	12,3	13,2	15,5
Territoires[1]								
Yukon	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Territoires du Nord-Ouest	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Nunavut	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
CANADA	**7,2**	**7,4**	**7,4**	**7,4**	**7,5**	**7,7**	**7,8**	**8,4**

Source : Enquête sur la population active

Les régions ombragées sont celles qui ont participé au projet d'ajustement relatif aux petites semaines de travail.

1. Les taux de chômage du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi, car l'Enquête sur la population active ne comprend pas les territoires.

Total des prestations de revenu

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés[2]				
	2001-2002 (milliers)	Écart en pourcentage				2001-2002 ($)	Écart en pourcentage				2001-2002 (millions $)	Écart en pourcentage			
		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	90	4,4	1,8	-2,9	-5,9	294	2,6	5,8	2,5	-3,0	672,8	10,7	2,4	0,4	-6,3
Île-du-Prince-Édouard	26	7,4	4,4	-4,1	-2,6	281	3,2	5,6	2,1	-3,5	158,5	6,7	4,1	-4,5	-6,6
Nouvelle-Écosse	89	2,1	2,9	-1,1	-11,8	285	3,3	3,5	1,9	-1,2	542,7	10,2	4,0	-3,3	-16,7
Nouveau-Brunswick	95	2,1	0,3	-2,4	-8,6	283	2,2	5,7	2,6	-3,3	627,5	15,4	2,0	-5,9	-15,1
Québec	602	8,0	2,1	-2,2	-11,1	294	2,7	4,3	0,8	0,5	3 459,8	19,6	-0,4	-6,1	-16,3
Ontario	555	16,5	7,8	-9,1	-19,3	317	1,6	4,0	1,4	0,4	3 289,9	39,3	1,7	-10,5	-15,9
Manitoba	59	8,9	0,2	-6,2	-15,2	284	1,4	2,2	3,0	1,1	319,3	20,9	-1,7	-1,4	-16,8
Saskatchewan	44	3,8	-1,7	-9,5	-17,7	294	1,7	3,1	-0,4	3,2	253,1	10,0	1,5	-5,8	-19,4
Alberta	133	11,2	-6,5	-14,0	-21,4	318	3,9	3,9	-2,3	1,7	758,6	21,3	-12,2	-5,3	-32,1
Colombie-Britannique	230	11,5	-0,5	-12,1	10,0	316	3,2	3,2	-0,4	0,0	1 406,7	28,4	-7,1	-13,2	-11,5
Nunavut	1	12,9	-5,7	S.O.	S.O.	329	-2,8	1,2	S.O.	S.O.	10,0	23,2	-11,3	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	2	2,3	-11,5	-4,2	-14,6	368	8,0	0,6	-1,0	2,2	18,1	3,7	-8,7	-2,5	-13,7
Yukon	2	-6,0	-8,4	-1,4	3,3	346	1,2	-0,5	2,4	3,8	19,2	-5,0	-6,1	-12,6	0,8
Sexe															
Hommes	1 056	10,3	4,6	-9,8	-13,9	334	2,3	3,9	0,3	-0,8	6 440,7	19,0	-0,9	-10,5	-17,8
Femmes	874	9,7	-0,1	-2,6	-13,9	26.	3,1	3,8	2,3	1,3	5 095,5	30,7	-1,2	-2,9	-13,6
Âge															
Moins de 25 ans	253	7,8	2,5	-6,8	-20,9	251	3,8	5,1	1,5	2,0	1 237,2	26,4	-0,4	-6,4	-22,8
25 à 44 ans	1 105	9,6	0,4	-8,0	-15,2	313	2,7	3,8	0,8	-0,5	7 099,0	26,7	-2,8	-7,8	-17,5
45 à 54 ans	382	11,4	6,8	-4,1	-6,3	311	2,1	4,6	-0,2	-1,1	2 105,7	18,0	2,6	-6,7	-9,3
55 ans et plus	191	12,9	5,7	-2,3	-8,1	300	1,5	4,3	-0,3	-0,6	1 094,3	16,2	2,5	-7,4	-11,6
Recours à l'a.-e.[3]															
Nouveaux prestataires	815	19,5	7,3	-3,2	-10,0	294	4,1	3,4	0,7	1,8	4 963,4	39,4	0,0	-3,0	-11,0
Prestataires occasionnels	574	7,6	3,3	-7,2	-20,2	296	2,7	4,8	1,0	0,9	3 255,6	21,6	-0,4	-7,3	-21,4
Prestataires fréquents	541	0,5	-4,0	-9,7	-11,7	326	1,8	5,1	0,5	-2,6	3 317,3	8,0	-2,6	-12,1	-16,3
TOTAL NATIONAL	**1 930**	**10,0**	**2,4**	**-6,6**	**-13,9**	**304**	**2,6**	**4,1**	**0,6**	**0,0**	**11 536,2**	**23,9**	**-1,0**	**-7,4**	**-16,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
2. Les montants versés représentent les sommes allouées au titre des prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maladie, de maternité, parentales ou d'adoption), d'emploi (art. 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et de travail partagé. Les montants versés en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne sont pas compris.
3. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

1.3

Total des prestations de revenu par secteur d'activité

	2001-2002 (millions $)	Écart en pourcentage			
		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998
Primaire					
Agriculture	221	7,7	-0,5	-8,7	-17,2
Pêche et piégeage	130	15,0	5,4	-7,1	-12,9
Pêche (travail indépendant)[1]	250	-0,5	7,1	-1,3	1,2
Exploitation forestière et foresterie	291	11,2	-3,6	-17,1	-5,9
Exploitation minière	185	17,1	-15,8	-25,7	-10,3
Fabrication	2 208	35,9	2,8	-5,9	-18,8
Construction	1 525	11,6	-1,0	-12,8	-21,4
Transport, entreposage et communications					
Transport et entreposage	440	25,9	-7,2	-9,3	-8,3
Communications	193	37,2	-18,6	-6,0	-2,9
Commerce					
Commerce de gros[2]	619	25,4	5,3	-28,6	8,2
Commerce de détail	729	13,0	-5,0	-5,2	-22,0
Finances, assurances et immobilier					
Finances et assurances	309	33,3	-6,0	4,6	2,5
Immobilier	130	17,6	-1,8	-11,9	-18,7
Services communautaires, commerciaux et personnels					
Services commerciaux	967	50,4	1,9	-5,5	-11,0
Éducation	575	25,0	-6,3	2,1	-13,6
Santé et services sociaux	633	31,1	-5,8	-7,4	-14,5
Hébergement et restauration	487	13,0	-1,9	-7,0	-10,6
Autres services	703	18,5	-1,3	-11,8	-15,2
Administration publique					
Services gouvernementaux[2]	717	19,2	3,6	44,4	-46,7
Non classés	224	54,7	14,4	-5,8	-4,0
TOUS LES SECTEURS	**11 536**	**23,9**	**-1,0**	**-7,4**	**-16,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les prestations de pêcheur versées aux travailleurs indépendants et les autres types de prestations versées à ces prestataires, dont les prestations spéciales et les prestations d'emploi (partie II).
2. Des changements apportés en 1999-2000 à l'attribution des codes de classification de ces secteurs modifient les résultats rapportés.

Prestations régulières

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés[2]				
	2001-2002 (milliers)	Écart en pourcentage				2001-2002 ($)	Écart en pourcentage				2001-2002 (millions $)	Écart en pourcentage			
		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	72	3,5	0,4	-3,9	-10,0	283	3,6	6,4	0,4	-2,7	503,3	12,0	-1,0	0,0	-10,0
Île-du-Prince-Édouard	20	1,8	3,0	-6,4	-1,8	265	1,9	6,1	1,4	-2,2	113,2	3,1	3,2	-8,3	-7,0
Nouvelle-Écosse	72	0,4	2,6	-1,6	-14,1	282	3,3	4,3	2,4	-0,3	413,2	7,0	5,5	-4,0	-19,0
Nouveau-Brunswick	80	1,0	-0,8	-4,2	-11,1	281	1,7	6,4	2,6	-3,1	508,0	12,8	1,8	-7,6	-17,0
Québec	496	5,4	0,2	-3,2	-14,0	295	2,7	4,7	0,8	0,8	2 636,3	14,4	-2,7	-6,6	-17,0
Ontario	397	14,9	8,4	-13,0	-23,7	320	1,2	5,0	1,4	1,1	2 039,6	30,8	2,4	-15,4	-19,0
Manitoba	42	5,2	-2,3	-7,8	-20,0	288	1,3	2,5	2,1	1,8	195,2	10,4	-4,1	-4,1	-22,0
Saskatchewan	33	1,9	-3,2	-10,9	-22,6	301	1,7	3,6	-1,1	5,2	169,1	-0,5	-0,1	-6,1	-24,0
Alberta	91	9,7	-12,2	-18,6	-29,8	329	4,5	4,5	-2,8	3,1	436,1	6,0	-18,1	-8,2	-41,0
Colombie-Britannique	173	11,0	-3,1	-13,7	-13,0	319	3,2	4,0	-0,4	0,4	959,3	22,6	-10,2	-14,9	-13,0
Nunavut	1	4,4	-2,2	S.O.	S.O.	337	1,0	1,0	S.O.	S.O.	7,1	15,8	-11,3	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	2	-3,1	-17,3	-2,4	-23,2	374	10,3	1,5	-1,6	3,1	12,4	-0,1	-15,0	-0,9	-19,2
Yukon	2	-5,1	-6,1	-8,3	2,2	350	2,0	0,2	1,4	4,7	15,5	-4,6	-8,5	-18,3	0,7
Sexe															
Hommes	902	8,6	3,1	-11,0	-16,2	333	2,2	4,2	0,1	-0,7	5 486,6	19,0	-2,0	-11,2	-19,0
Femmes	578	6,9	-2,5	-4,7	-19,5	260	3,3	4,9	2,2	2,0	2 521,4	13,4	-4,2	-5,4	-18,0
Âge															
Moins de 25 ans	188	6,4	0,0	-9,4	-27,2	258	4,3	5,6	1,1	3,1	811,3	20,2	-2,6	-9,1	-28,0
25 à 44 ans	809	6,6	-1,4	-10,5	-19,3	313	2,7	4,6	0,5	-0,1	4 453,7	16,3	-5,1	-10,2	-21,0
45 à 54 ans	324	10,5	5,3	-5,0	-8,0	312	2,1	4,8	-0,3	-1,1	1 801,6	18,8	1,1	-7,8	-10,0
55 ans et plus	159	11,3	4,7	-2,7	-9,6	301	1,5	4,6	-0,4	-0,2	941,5	15,7	1,8	-8,5	-12,0
Recours à l'a.-e.[3]															
Nouveaux prestataires	505	17,6	6,1	-6,5	-16,9	291	4,5	4,5	0,5	3,6	2 677,1	29,0	-2,9	-5,6	-15,0
Prestataires occasionnels	475	7,6	2,6	-8,4	-23,7	298	3,0	5,4	0,6	1,1	2 438,1	18,2	-1,6	-8,3	-24,0
Prestataires fréquents	500	-0,1	-4,8	-10,1	-12,7	324	1,8	5,2	0,3	-2,4	2 892,8	7,3	-3,5	-12,8	-17,0
TOTAL NATIONAL	**1 480**	**7,9**	**0,8**	**-8,5**	**-17,6**	**305**	**2,7**	**4,8**	**0,4**	**0,5**	**8 008,0**	**17,2**	**-2,7**	**-9,4**	**-19,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.
2. Les montants versés comprennent les sommes allouées aux prestataires réguliers au titre du supplément familial.
3. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable[1]

	Nouvelles demandes[2] 2001-2002			Écart en pourcentage 2000-2001 - 2001-2002			Écart en pourcentage 1999-2000 - 2000-2001			Écart en pourcentage 1998-1999 - 1999-2000			Écart en pourcentage 1995-1996 - 1997-1998		
	Périodes courtes[3]	Périodes moyennes[4]	Périodes longues[5]	Périodes courtes[3]	Périodes moyennes[4]	Périodes longues[5]	Périodes courtes[3]	Périodes moyennes[4]	Périodes longues[5]	Périodes courtes[3]	Périodes moyennes[4]	Périodes longues[5]	Périodes courtes[3]	Périodes moyennes[4]	Périodes longues[5]
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	7 680	43 570	20 890	-2,7	4,5	4,0	-6,0	-2,1	9,2	-13,6	-4,6	2,9	-56,4	6,3	11,2
Île-du-Prince-Édouard	2 250	12 010	5 900	21,6	-0,7	0,7	3,4	0,4	8,7	-19,7	-4,4	-5,6	-66,0	19,5	52,8
Nouvelle-Écosse	4 830	39 700	27 050	-4,5	-1,5	4,2	-4,3	0,1	8,4	1,0	-1,2	-2,8	-59,4	-11,9	8,0
Nouveau-Brunswick	5 210	49 140	25 950	19,2	-0,1	0,1	-15,6	-3,8	8,9	-18,9	-4,4	0,0	-70,8	4,7	22,7
Québec	23 700	279 230	193 180	-5,4	4,9	7,7	0,7	-3,2	5,7	-5,8	-3,1	-2,9	-47,2	-14,6	-5,0
Ontario	11 500	184 950	200 150	3,9	10,4	20,2	-7,4	0,2	19,5	-13,6	-9,2	-17,1	-41,7	-27,0	-17,8
Manitoba	1 700	23 190	16 740	-4,5	5,6	5,7	-15,6	-6,7	6,5	13,4	-3,9	-15,4	-52,0	-20,2	-14,1
Saskatchewan	1 260	18 940	13 210	9,6	2,3	0,6	-2,5	-4,7	-1,1	-18,6	-2,8	-20,0	-62,1	-27,3	-7,2
Alberta	2 240	43 250	45 480	1,8	3,9	16,3	-29,7	-13,9	-9,1	-8,5	-11,5	-25,9	-52,1	-32,4	-23,8
Colombie-Britannique	6 520	86 440	79 870	-3,0	1,9	24,6	-15,9	-6,2	3,2	-10,2	-10,9	-17,8	-36,2	-14,5	-6,9
Nunavut	30	540	370	0,0	-1,8	15,6	-25,0	7,8	-13,5	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	30	780	770	-40,0	-17,0	20,3	-66,7	-19,7	-1,5	-26,9	20,9	-22,1	-42,3	-27,3	-10,7
Yukon	90	1 320	650	-25,0	-0,8	-9,7	20,0	-1,5	-16,3	-23,1	-13,5	3,6	-54,2	-8,3	38,8
Sexe															
Hommes	37 470	446 850	417 920	2,9	5,8	12,3	-6,2	-3,3	12,6	-11,1	-8,2	-14,4	-56,3	-21,8	5,2
Femmes	29 570	336 210	212 290	-4,4	3,6	14,5	-7,3	-3,5	0,1	-7,8	-3,2	-6,7	-45,9	-10,4	-25,5
Âge															
Moins de 25 ans	8 260	111 510	68 700	4,6	3,7	11,3	-1,0	-3,3	6,5	-4,0	-8,0	-12,7	-58,0	-29,2	-14,1
25 à 44 ans	34 210	409 780	364 460	-3,3	2,9	12,2	-11,1	-5,4	5,4	-11,9	-8,6	-12,7	-53,4	-19,2	-11,3
45 à 54 ans	14 260	172 400	137 770	-4,2	8,3	15,3	-3,5	-0,2	14,8	-9,7	-1,6	-9,1	-45,8	-6,1	-1,8
55 ans et plus	10 310	89 370	59 280	12,2	9,1	14,6	2,1	0,4	12,8	-3,1	2,4	-10,5	-50,2	-5,7	-3,7
Recours à l'a.-e.[6]															
Nouveaux prestataires	7 600	213 470	284 320	0,9	9,6	25,1	7,9	1,2	10,6	-4,6	-3,7	-9,0	-30,8	-17,2	-16,3
Prestataires occasionnels	28 920	244 380	201 960	1,4	6,0	10,5	-3,0	-2,2	10,5	-1,6	-4,9	-14,0	-41,9	-23,8	-20,1
Prestataires fréquents	30 520	325 210	143 930	-2,5	1,2	-2,5	-12,6	-6,8	1,8	-16,0	-8,1	-13,2	-58,8	-13,0	25,2
TOTAL NATIONAL	**67 040**	**783 060**	**630 210**	**-0,5**	**4,9**	**13,0**	**-6,7**	**-3,4**	**8,1**	**-9,6**	**-6,1**	**-11,8**	**-52,4**	**-17,4**	**-9,2**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. En raison d'une modification méthodologique, les écarts en pourcentage depuis 1995-1996 ont été révisés.
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.
3. Courtes périodes d'emploi assurable d'une durée correspondant tout juste à celle qu'exigent les conditions minimales d'admissibilité, ou jusqu'à deux semaines de plus.
4. Périodes moyennes d'emploi assurable d'une durée de deux semaines de plus que l'exigent les conditions minimales d'admissibilité, et de moins de six mois.
5. Longues périodes d'emploi assurable d'une durée d'au moins six mois de plus que l'exigent les conditions minimales d'admissibilité.
6. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Prestations de pêcheur

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés[2]				
	2001-2002	Écart en pourcentage				2001-2002 ($)	Écart en pourcentage				2001-2002 (millions $)	Écart en pourcentage			
		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	13 050	6,2	13,2	4,6	29,1	375	-1,1	2,4	10,1	-13,1	108,8	0,5	15,3	7,8	17,9
Île-du-Prince-Édouard	3 016	23,9	18,5	3,9	-18,2	395	2,2	2,1	0,0	-6,6	24,7	19,7	7,0	6,4	-18,2
Nouvelle-Écosse	4 491	7,4	0,1	-14,2	-1,8	392	4,2	2,2	-1,3	-9,3	36,3	9,0	-9,8	-11,4	-9,9
Nouveau-Brunswick	2 871	4,4	2,2	1,5	2,0	398	3,7	1,6	-0,8	-6,1	22,3	3,4	7,2	-3,4	-13,5
Québec	1 965	5,5	50,5	0,5	10,2	383	1,1	1,1	0,0	-10,9	13,2	6,4	24,3	-5,7	-6,0
Ontario	114	4,6	-11,4	24,2	-10,3	335	-0,2	-2,9	4,9	-4,3	1,0	-18,5	4,4	35,1	-30,9
Manitoba	845	27,5	1,8	17,9	-7,3	349	-3,4	5,2	3,6	-8,2	7,0	2,3	16,1	24,1	6,2
Saskatchewan	154	20,3	19,6	-3,6	50,9	307	-2,3	-2,8	4,2	-14,5	1,0	18,3	22,2	-5,5	6,5
Alberta	43	-17,3	18,2	-17,0	66,7	366	8,2	2,1	2,8	-16,0	0,4	33,9	-19,6	16,3	123,4
Colombie-Britannique	3 961	6,6	7,5	-16,2	6,0	367	0,2	8,6	-0,6	-3,0	31,6	6,2	5,8	-13,9	-3,6
Nunavut	10	0	S.O.	S.O.	S.O.	335	-13,5	S.O.	S.O.	S.O.	0,0	-100,0	-86,0	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	30	25,0	-27,3	-32,7	17,6	329	-2,6	-9,8	3,6	-1,3	0,5	51,3	15,6	24,8	163,5
Yukon	2	-60,0	-16,7	200,0	-20,0	315	-7,0	-2,6	-15,7	-11,0	0,0	-100,0	361,5	-80,0	-11,1
Sexe															
Hommes	25 677	7,8	8,8	-4,5	-3,9	385	1,0	2,9	5,4	-9,5	209,6	4,7	6,2	-1,9	-1,0
Femmes	4 875	10,8	24,4	12,0	15,9	351	-1,0	5,0	4,1	-10,4	37,3	5,3	24,8	9,8	-7,0
Âge															
Moins de 25 ans	2 337	0,4	11,2	5,8	-57,3	356	-2,4	2,5	3,3	-5,2	19,2	-4,7	13,2	11,2	-6,6
25 à 44 ans	15 143	5,2	9,1	-3,3	363,9	382	0,8	2,7	9,7	-9,6	123,0	2,2	7,5	-2,7	-3,2
45 à 54 ans	8 327	11,0	12,8	-1,4	-74,3	383	0,6	3,4	3,7	-10,6	66,8	7,3	11,9	0,7	2,8
55 ans et plus	4 745	18,3	14,4	-6,3	-83,7	381	2,1	4,0	4,4	-10,7	37,8	15,4	4,0	-0,2	0,1
Recours à l'a.-e.[3]															
Nouveaux prestataires	1 381	1,0	-5,5	-55,0	-91,8	343	-2,8	0,9	9,0	-5,8	10,9	-15,1	-7,6	6,2	93,5
Prestataires occasionnels	4 037	-20,7	1,9	-13,2	350,8	350	-3,3	1,1	6,5	-9,2	33,1	-16,9	-2,2	15,1	35,8
Prestataires fréquents	25 134	15,5	14,6	10,9	492,7	387	1,1	3,2	1,4	-8,7	202,9	10,9	12,7	-4,2	-8,5
TOTAL NATIONAL	**30 552**	**8,2**	**11,0**	**-2,5**	**7,8**	**380**	**0,7**	**3,0**	**3,7**	**-9,4**	**246,9**	**4,8**	**8,6**	**-0,5**	**-1,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.
2. Les montants versés comprennent les sommes allouées au titre du supplément familial aux prestataires touchant des prestations de pêcheur.
3. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

Prestataires fréquents[1]

	Nouvelles demandes[2]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
	2001-2002	Écart en pourcentage				2001-2002 ($)	Écart en pourcentage				2001-2002 (millions $)	Écart en pourcentage			
		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998		2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	53 633	9,7	5,3	-2,0	-10,7	324	2,1	7,1	3,1	-4,1	412,0	15,2	7,2	-5,9	-11,1
Île-du-Prince-Édouard	15 547	6,1	3,7	-5,1	-6,7	300	3,0	6,0	3,3	-6,5	100,5	6,3	2,5	-7,0	-11,5
Nouvelle-Écosse	38 818	-0,3	-1,1	-7,1	-9,3	313	2,4	6,1	1,0	-4,0	254,4	5,5	3,1	-10,3	-18,0
Nouveau-Brunswick	48 790	-1,3	-2,7	-6,1	-7,9	308	2,1	6,9	2,0	-4,4	347,2	10,5	0,0	-9,1	-15,6
Québec	194 818	0,0	-5,2	-7,8	-9,3	323	1,9	5,5	0,5	-2,4	1 093,6	6,6	-5,4	-10,7	-14,7
Ontario	82 933	-1,9	-7,8	-14,6	-17,9	344	1,5	4,1	0,6	-1,3	392,8	3,4	-4,4	-20,5	-17,3
Manitoba	12 529	-1,7	-7,9	-8,8	-17,9	315	0,7	4,2	1,0	0,0	61,9	0,3	-4,9	-5,9	-21,8
Saskatchewan	10 700	-2,2	-4,0	-11,7	-22,2	328	0,7	4,6	0,1	1,0	57,7	-3,9	2,3	-8,1	-27,2
Alberta	17 069	-4,7	-7,4	-22,9	-28,9	361	2,1	4,0	-1,5	-0,3	86,8	-3,5	-8,4	-21,5	-42,7
Colombie-Britannique	48 453	1,2	-5,2	-13,4	-12,4	346	2,0	4,6	-0,8	-2,3	276,1	13,7	-9,1	-18,2	-15,7
Nunavut	246	56,7	-7,6	S.O.	S.O.	350	1,1	9,1	S.O.	S.O.	1,6	-6,7	38,4	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	468	26,8	-35,4	8,0	-5,3	383	-0,9	12,2	-2,1	-2,9	4,5	22,3	-6,0	-36,5	-4,7
Yukon	790	-6,2	-3,4	-11,9	-11,4	389	4,0	2,7	-1,3	-3,6	6,8	1,0	2,3	-22,6	-23,2
Sexe															
Hommes	354 812	1,4	-3,2	-10,1	-12,4	357	1,2	4,9	-0,1	-3,3	2 395,8	8,1	-1,9	-13,5	-16,6
Femmes	169 982	-1,3	-6,0	-8,4	-13,0	264	2,9	5,6	2,5	-0,9	699,9	5,5	-4,8	-8,5	-17,0
Âge															
Moins de 25 ans	15 111	1,6	-9,8	-20,0	-29,3	318	2,9	7,7	3,4	-2,5	91,1	8,5	-11,3	-15,3	-34,8
25 à 44 ans	275 335	-3,0	-7,9	-12,1	-16,4	334	2,1	5,3	0,7	-2,3	1 659,6	4,5	-6,2	-14,6	-19,9
45 à 54 ans	151 312	3,8	1,4	-5,4	-3,2	324	1,7	5,4	-0,2	-3,5	862,7	11,4	3,1	-9,6	-7,6
55 ans et plus	83 036	7,0	2,0	-3,2	-3,9	312	1,8	5,1	0,0	-3,0	482,3	11,4	3,7	-6,7	-9,7
Caractère saisonnier de l'emploi[3]															
Saisonnier	419 804	0,9	-3,7	-7,5	-11,2	329	2,0	5,2	0,4	-2,5	2 435,7	5,8	-1,8	-10,6	-16,6
Non saisonnier	104 990	-1,2	-5,6	-16,8	-17,0	318	1,3	5,3	0,3	-3,3	660,1	14,4	-5,7	-18,7	-16,9
TOTAL NATIONAL	**524 794**	**0,5**	**-4,1**	**-9,6**	**-12,6**	**327**	**1,9**	**5,2**	**0,4**	**-2,7**	**3 095,7**	**7,5**	**-2,6**	**-12,4**	**-16,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Comprennent les personnes qui reçoivent des prestations régulières et de pêcheur.
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières ou de pêcheur.
3. Les personnes dont les demandes antérieures ont été présentées à peu près au même moment de l'année que leur demande actuelle sont considérées comme des prestataires saisonniers.

Prestations spéciales[1]

	Nouvelles demandes[2]					Montants versés				
		Écart en pourcentage					Écart en pourcentage			
	2001-2002	2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998	2001-2002 (millions $)	2000-2001 2001-2002	1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1995-1996 1997-1998
Province/Territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	8 470	14,8	9,3	-7,3	5,3	38,7	42,4	11,7	-1,6	3,1
Île-du-Prince-Édouard	2 880	-1,4	12,7	13,6	18,2	12,8	33,9	12,7	13,8	38,8
Nouvelle-Écosse	16 890	8,6	10,8	4,4	-4,6	77,1	41,3	9,1	8,3	-2,5
Nouveau-Brunswick	16 990	8,5	3,8	11,7	6,8	70,6	44,2	0,9	11,4	7,7
Québec	129 880	10,3	6,8	8,7	-3,7	671,6	49,2	8,1	6,4	-4,3
Ontario	159 650	9,4	4,4	1,9	-4,0	1 133,5	56,6	3,4	2,5	-2,9
Manitoba	16 400	9,2	8,0	-2,2	-1,8	93,7	57,3	1,0	4,8	-0,2
Saskatchewan	11 290	6,3	4,4	-2,6	2,4	70,3	50,1	8,2	-2,1	1,3
Alberta	41 880	11,1	6,6	0,5	5,3	270,5	64,1	4,3	5,0	8,9
Colombie-Britannique	60 320	8,1	7,0	-1,6	-5,4	363,0	53,4	5,7	-2,0	0,8
Nunavut	340	21,4	-6,7	S.O.	S.O.	2,7	53,9	12,5	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	600	1,7	25,5	-13,5	0,0	4,0	18,5	17,1	-18,0	1,6
Yukon	330	-15,4	-23,5	50,0	8,6	2,3	-16,3	14,0	49,8	24,8
Sexe										
Hommes	130 600	12,0	14,1	4,6	-3,9	427,5	31,5	15,9	5,8	3,1
Femmes	335 320	8,6	3,2	2,6	-2,1	2 383,4	58,4	3,2	2,9	-1,7
Âge										
Moins de 25 ans	57 290	8,2	8,0	3,5	8,4	278,8	64,6	7,1	6,6	8,4
25 à 44 ans	308 510	9,7	4,2	2,5	-4,2	2 239,5	59,4	3,4	2,5	-2,3
45 à 54 ans	63 890	7,6	12,4	5,9	-1,3	186,4	13,7	18,1	8,7	5,4
55 ans et plus	36 230	13,3	8,4	2,9	-4,4	106,1	16,4	10,8	3,2	-3,1
TOTAL NATIONAL	**465 920**	**9,5**	**6,0**	**3,1**	**-2,5**	**2 810,8**	**53,6**	**5,2**	**3,3**	**-1,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. La ventilation des prestations de maternité, parentales et de maladie figure dans les tableaux 1.9, 1.10, 1.11 et 1.12.
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité, parentales ou de maladie.

Prestations de maternité

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
		Écart en pourcentage					Écart en pourcentage					Écart en pourcentage					Écart en pourcentage			
	2001-2002	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002 ($)	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002 (millions $)	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	2 520	12,5	-4,3	-2,5	12,0	14,3	-1,0	0,7	2,9	-0,7	266	1,7	6,9	-5,9	-7,3	10,1	13,3	0,7	3,7	8,7
Île-du-Prince-Édouard	820	-10,9	0,0	17,9	51,5	14,3	1,7	0,0	-2,1	-1,7	293	19,9	-6,8	9,3	-5,4	3,5	4,5	6,4	6,5	51,8
Nouvelle-Écosse	5 360	3,3	2,4	2,4	8,3	14,4	-0,2	0,7	0,0	-1,6	265	4,2	-1,2	4,4	-8,7	20,0	4,0	2,6	6,7	-4,9
Nouveau-Brunswick	4 500	15,1	-8,9	15,0	18,5	14,4	-0,3	0,7	1,4	1,0	265	8,3	-2,0	4,8	-5,2	16,9	22,9	-11,4	16,5	8,2
Québec	45 030	10,2	0,0	3,3	-6,7	14,5	0,4	0,0	0,7	-0,6	286	1,6	2,5	2,6	-3,4	192,8	15,0	3,5	3,0	-8,5
Ontario	79 320	10,6	-1,4	2,4	0,1	14,6	0,1	0,7	0,0	-0,9	309	2,2	0,9	1,8	-3,6	365,4	16,5	-1,0	2,0	-4,0
Manitoba	6 980	10,6	-3,1	-3,3	3,4	14,6	0,4	1,4	-1,4	-0,1	268	2,2	1,4	5,6	-4,3	27,8	17,0	-4,7	3,4	-2,0
Saskatchewan	5 660	7,2	-2,0	1,9	4,3	14,6	-0,4	1,4	0,0	0,0	270	2,5	0,9	5,7	-6,5	22,5	10,1	4,2	-0,2	-1,0
Alberta	19 840	11,1	3,5	-1,1	6,7	14,5	-0,3	0,7	0,0	-0,3	284	3,7	2,3	2,1	-5,7	82,8	20,2	1,5	3,9	5,4
Colombie-Britannique	22 340	8,6	4,5	-7,5	1,6	14,5	0,4	0,7	-0,7	-0,6	296	3,8	-0,4	1,4	-5,7	98,3	16,2	2,8	-7,7	-0,4
Nunavut	190	5,6	5,9	S.O.	S.O.	14,5	0,2	2,1	S.O.	S.O.	344	-1,5	6,9	S.O.	S.O.	0,9	1,4	9,1	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	310	-11,4	12,9	-5,9	1,8	14,4	2,6	-2,8	-2,7	-4,8	335	2,4	-6,2	-1,1	-3,4	1,3	-20,5	9,0	-10,4	2,8
Yukon	150	-37,5	0,0	33,3	31,3	13,7	-7,2	0,7	2,8	-0,5	292	-10,9	-6,4	19,9	-4,5	0,7	-43,9	11,9	33,2	44,3
Âge																				
Moins de 25 ans	31 310	7,9	4,1	0,6	24,6	14,4	-0,1	1,6	-0,1	-1,0	198	2,4	3,5	3,1	-10,0	93,7	16,3	6,3	3,9	10,6
25 ans et plus	161 710	10,3	-0,9	1,2	-2,9	14,6	0,2	0,1	0,0	-0,5	313	2,5	1,2	2,1	-2,6	749,2	15,8	0,0	1,3	-4,3
TOTAL NATIONAL	**193 020**	**9,9**	**-0,1**	**1,1**	**0,4**	**14,6**	**0,1**	**0,3**	**0,0**	**-0,6**	**294**	**2,6**	**1,2**	**2,2**	**-4,4**	**842,9**	**15,8**	**0,7**	**1,6**	**-3,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité.

Prestations parentales (parents biologiques)

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées[2]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
		Écart en pourcentage					Écart en pourcentage					Écart en pourcentage					Écart en pourcentage			
	2001-2002	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002 ($)	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002 (millions $)	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	2 590	24,5	-0,5	-3,7	13,6	23,8	139,5	13,5	-2,2	-1,9	279	0,6	7,3	-5,9	-4,8	14,9	162,7	1,2	5,3	10,1
Île-du-Prince-Édouard	900	1,1	14,1	8,3	31,3	19,8	110,9	3,3	3,4	-2,9	301	20,5	-11,6	14,1	-1,4	5,1	151,1	6,7	7,3	65,1
Nouvelle-Écosse	5 570	10,1	7,7	5,4	1,4	21,4	121,2	11,4	0,0	-2,4	280	3,8	1,2	4,0	-4,7	29,7	137,2	5,0	20,3	-7,9
Nouveau-Brunswick	5 040	29,9	-2,5	21,0	16,3	20,4	112,6	11,5	1,2	-4,1	280	7,7	-1,5	5,9	-5,3	25,1	189,2	-1,2	3,6	5,6
Québec	51 040	20,2	7,7	2,2	-9,0	21,2	124,0	6,7	0,0	-4,0	301	2,9	2,9	2,6	-1,6	285,7	153,9	9,3	1,3	-10,0
Ontario	84 780	16,4	3,0	2,6	-2,6	23,2	137,5	6,5	0,0	-2,3	318	2,3	0,6	2,2	-2,1	552,1	163,6	2,5	1,4	-2,8
Manitoba	7 460	15,7	2,4	-2,6	3,8	23,2	137,3	6,5	0,0	-1,3	281	3,2	0,6	7,5	-2,6	43,1	171,0	-4,0	6,7	-0,3
Saskatchewan	5 910	13,0	1,2	3,4	5,6	23,1	131,1	12,2	-3,2	0,2	280	3,7	0,3	2,8	-6,1	34,1	148,2	10,8	-4,8	0,9
Alberta	20 550	16,0	9,8	-0,8	5,4	23,1	134,0	8,8	0,0	-2,4	295	4,3	1,7	2,4	-3,3	128,0	195,0	0,8	7,2	11,5
Colombie-Britannique	24 180	16,7	8,9	-7,6	-0,8	22,9	128,6	11,0	0,0	-3,2	308	4,2	-1,8	2,8	-4,2	157,8	190,2	-1,9	-1,9	4,2
Nunavut	170	6,3	6,7	S.O.	S.O.	18,8	90,5	6,5	S.O.	S.O.	341	-4,6	9,1	S.O.	S.O.	1,2	146,1	18,9	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	330	0,0	17,9	-17,3	0,0	21,1	116,4	2,1	4,4	-5,7	341	3,4	-4,5	-1,3	-2,5	1,8	78,7	14,6	-18,0	4,1
Yukon	150	-37,5	4,3	53,3	20,0	25,9	161,4	3,1	-3,0	2,0	307	-11,2	-2,6	13,2	-11,5	1,0	10,0	56,6	34,4	47,1
Sexe																				
Hommes	23 120	77,8	44,0	8,0	-4,5	14,5	79,1	7,6	3,9	3,4	362	0,7	-0,7	2,0	-3,0	102,9	208,4	31,6	9,7	2,0
Femmes	185 550	12,4	3,2	0,7	-1,9	23,5	138,7	8,8	0,0	-3,0	299	2,4	0,5	2,6	-2,6	1 176,9	163,0	1,8	1,6	-2,2
Âge																				
Moins de 25 ans	31 110	14,3	13,2	-0,2	18,0	22,2	129,3	11,4	0,0	-3,7	214	4,0	3,0	3,8	-5,2	138,7	191,6	7,2	4,0	6,1
25 ans et plus	177 560	17,7	4,0	1,3	-4,6	22,6	131,9	7,7	0,1	-2,4	322	2,8	1,1	2,4	-1,5	1 141,1	163,4	3,0	1,8	-2,7
TOTAL NATIONAL	**208 670**	**17,2**	**5,3**	**1,1**	**-2,0**	**22,5**	**131,4**	**7,7**	**0,0**	**-2,8**	**306**	**3,1**	**0,9**	**2,6**	**-2,7**	**1 279,8**	**166,2**	**3,4**	**2,0**	**-2,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parent biologique).
2. Le 31 décembre 2000, le nombre de semaines admissibles aux prestations parentales est passé de 10 à 35. Comme toutes les demandes de prestations débutant au cours de la période de référence ne sont pas complétées, la hausse du nombre de semaines de prestations versées n'est pas reflétée dans les données.

Prestations parentales (parents adoptifs)

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées[2]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
		Écart en pourcentage					Écart en pourcentage					Écart en pourcentage					Écart en pourcentage			
	2001-2002	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002 ($)	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002 (millions $)	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	20	100,0	-50,0	100,0	0,0	33,0	120,0	20,0	25,0	36,4	240	-42,0	65,9	-9,8	-7,2	0,06	-1,4	-2,0	58,0	9,8
Île-du-Prince-Édouard	20	S.O.	S.O.	-100,0	200,0	27,5	S.O.	S.O.	-100,0	-6,7	314	S.O.	S.O.	-100,0	29,2	0,13	S.O.	S.O.	-100,0	1 035,2
Nouvelle-Écosse	120	500,0	-33,3	0,0	0,0	26,5	76,7	28,2	13,6	108,3	379	-3,3	25,2	-24,2	-13,4	0,88	650,7	-29,8	125,4	105,6
Nouveau-Brunswick	60	500,0	-50,0	-50,0	100,0	30,5	117,9	16,7	1,7	2,4	319	-22,8	18,8	-4,5	14,3	0,50	765,7	-53,3	-27,0	52,2
Québec	550	66,7	-38,9	12,5	-40,0	27,5	116,8	11,4	-9,5	3,0	353	13,7	-12,2	2,4	-3,5	4,13	194,7	-35,5	9,4	-22,1
Ontario	1 050	98,1	12,8	-20,3	19,4	26,8	106,3	8,3	6,2	0,9	363	-1,0	-3,0	6,3	3,6	9,30	350,5	-12,6	12,2	15,4
Manitoba	100	0,0	0,0	-33,3	120,0	25,6	120,7	12,6	0,0	0,9	333	6,9	-0,8	13,9	-30,0	0,87	149,4	-18,5	-3,5	21,4
Saskatchewan	60	200,0	-50,0	300,0	66,7	23,8	138,3	-16,7	20,0	0,0	368	23,3	-25,0	-3,6	-21,5	0,40	570,8	-68,9	290,1	85,6
Alberta	250	13,6	22,2	-10,0	-18,2	26,6	147,9	4,9	2,0	3,4	313	-1,9	-9,4	5,8	-13,0	1,52	93,1	23,3	6,6	-11,8
Colombie-Britannique	320	39,1	64,3	-41,7	-40,9	29,1	141,9	21,2	1,0	29,8	359	0,5	12,0	-10,8	15,2	3,09	249,0	92,2	-50,4	-32,3
Nunavut	50	150,0	-60,0	S.O.	S.O.	27,4	291,4	-14,6	S.O.	S.O.	264	-36,0	41,1	S.O.	S.O.	0,27	143,3	-8,1	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	0	-100,0	0,0	-60,0	-100,0	0,0	S.O.	-40,0	-13,3	-100,0	0	S.O.	0,0	0,2	-100,0	0,00	-100,0	-40,0	-60,2	-49,1
Yukon	0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,00	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Sexe																				
Hommes	470	147,4	0,0	-17,4	-34,8	19,0	96,1	9,0	8,5	-11,7	377	1,1	0,0	1,4	-3,7	2,97	309,1	57,4	-36,2	-22,7
Femmes	2 130	62,6	-7,1	-16,1	-9,8	29,0	130,2	9,6	0,0	7,2	346	1,9	-3,1	3,5	-2,5	18,18	250,1	-17,7	3,2	-1,3
Âge																				
Moins de 25 ans	50	66,7	50,0	100,0	-66,7	28,4	184,0	42,9	75,0	0,0	198	4,5	-16,8	-44,8	-34,2	0,26	194,9	184,7	N.C.	-55,5
25 ans et plus	2 550	73,5	-7,0	-16,8	-12,5	27,2	121,6	9,3	0,6	5,7	354	2,3	-2,2	3,8	-3,1	20,88	258,3	-13,5	-1,4	-3,3
TOTAL NATIONAL	**2 600**	**73,3**	**-6,3**	**-16,2**	**-13,5**	**27,2**	**122,6**	**9,4**	**0,9**	**5,7**	**351**	**2,3**	**-2,7**	**3,2**	**-3,2**	**21,15**	**257,3**	**-12,6**	**-1,0**	**-3,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

N.C. = non calculé

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents adoptifs).
2. Le 31 décembre 2000, le nombre de semaines admissibles aux prestations parentales est passé de 10 à 35. Comme toutes les demandes de prestations débutant au cours de la période de référence ne sont pas complétées, la hausse du nombre de semaines de prestations versées n'est pas reflétée dans les données.

Prestations de maladie

	Nouvelles demandes[1]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
		Écart en pourcentage					Écart en pourcentage					Écart en pourcentage					Écart en pourcentage			
	2001-2002	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002 ($)	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98	2001-2002 (millions $)	2000-01 2001-02	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1995-96 1997-98
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	5 950	4,6	13,6	-4,9	5,8	9,0	0,6	12,5	-3,6	-12,1	247	-1,4	5,9	-4,0	-5,1	13,6	8,7	27,9	-9,4	-6,6
Île-du-Prince-Édouard	1 990	-5,7	11,1	22,6	12,1	7,7	-9,0	10,4	6,9	-5,5	249	1,0	4,4	-3,4	-3,5	4,0	-2,8	22,0	27,8	13,2
Nouvelle-Écosse	11 360	4,1	14,2	4,5	-4,8	9,3	4,3	2,3	1,2	1,9	253	2,6	0,8	2,4	-0,2	26,6	16,8	18,5	2,8	2,7
Nouveau-Brunswick	12 140	0,5	4,7	11,7	4,3	8,9	1,1	3,5	0,0	2,6	252	2,0	2,9	0,4	-3,5	28,1	6,2	9,8	11,7	8,0
Québec	77 630	3,7	9,2	13,8	0,4	9,0	2,3	2,3	1,2	0,7	261	0,4	2,6	0,7	1,0	188,9	12,0	12,9	14,3	9,2
Ontario	74 310	-0,9	7,8	1,8	-4,7	9,8	2,5	2,1	2,2	0,9	283	0,8	3,0	1,1	-1,4	206,7	4,1	12,6	4,6	-0,8
Manitoba	8 910	1,3	15,8	-1,0	-5,2	9,4	1,0	1,1	2,2	-1,0	254	0,0	4,7	2,4	-0,5	22,0	12,2	14,8	5,6	2,3
Saskatchewan	5 440	-2,7	9,2	-5,5	1,2	9,5	2,7	5,7	-3,3	-2,3	258	0,7	5,9	0,8	-2,3	13,3	5,4	13,8	-3,4	5,2
Alberta	21 510	3,9	6,0	4,1	10,7	9,9	3,6	0,0	2,2	1,0	275	2,4	5,5	-0,8	1,0	58,2	12,3	11,2	4,5	12,7
Colombie-Britannique	36 790	1,0	6,5	4,2	-7,5	9,8	0,2	4,3	1,1	0,0	284	2,0	1,5	1,7	-1,2	103,8	7,3	12,8	4,8	0,3
Nunavut	100	25,0	0,0	S.O.	S.O.	9,6	-4,0	37,0	S.O.	S.O.	259	-30,5	20,7	S.O.	S.O.	0,3	18,4	25,7	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	270	12,5	50,0	-11,1	13,3	8,4	12,7	-25,0	9,6	25,0	370	18,7	-13,9	-0,4	-9,4	0,8	26,6	56,8	-21,2	2,2
Yukon	180	20,0	-46,4	86,7	-5,3	9,8	-15,7	30,3	15,6	5,6	312	2,6	-5,3	2,9	-8,4	0,6	-2,2	-17,9	107,4	-22,6
Sexe																				
Hommes	107 570	3,6	11,3	4,4	-3,7	9,2	-0,7	3,4	1,1	0,9	312	1,2	1,9	0,3	-0,7	321,6	10,5	14,3	5,6	3,3
Femmes	149 010	0,1	6,4	7,0	-0,4	9,6	3,8	2,2	1,1	-0,2	241	0,5	3,2	1,4	0,1	345,4	6,5	12,1	8,4	3,5
Âge																				
Moins de 25 ans	27 040	-1,0	9,1	9,7	3,0	8,0	5,0	0,0	2,7	1,2	212	3,0	4,1	1,1	-1,6	46,1	12,1	8,4	15,8	6,8
25 à 44 ans	130 460	-3,3	6,8	6,0	-2,0	9,2	2,6	3,4	1,2	1,1	275	0,9	2,6	0,9	-0,6	337,4	4,8	11,9	6,4	4,4
45 à 54 ans	62 880	7,3	12,0	5,8	-1,5	9,8	-0,4	3,1	2,1	0,2	283	0,5	2,8	1,2	1,0	177,9	10,3	18,1	8,4	5,0
55 ans et plus	36 200	13,4	8,3	3,1	-4,8	10,6	-0,3	1,9	-1,0	-1,7	276	0,1	3,3	-0,2	-1,1	105,6	16,1	11,2	3,5	-3,5
TOTAL NATIONAL	**256 580**	**1,5**	**8,4**	**6,0**	**-1,8**	**9,4**	**2,1**	**3,3**	**1,1**	**0,3**	**271**	**1,0**	**2,9**	**0,7**	**-0,5**	**667,0**	**8,4**	**13,1**	**7,1**	**3,4**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maladie.

Supplément familial[1]

	Nouvelles demandes[2] comprenant un SF	% des demandes avec SF	Supp. hebd. moyen ($)	Prestation hebd. moyenne ($)	Montants versés					
					Montants versés (milliers $)	Pourcentage du SF total	Écart en % 2000-2001 2001-2002	Écart en % 1999-2000 2000-2001	Écart en % 1998-1999 1999-2000	Écart en % 1995-1996 1997-1998
Province/Territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	8 490	9,4	39	249	8 620	4,9	-15,6	-20,0	20,9	18,1
Île-du-Prince-Édouard	2 790	10,7	41	244	2 914	1,7	-12,5	-2,2	14,0	-7,3
Nouvelle-Écosse	9 140	10,3	42	240	8 809	5,0	0,2	-4,2	16,9	-3,7
Nouveau-Brunswick	10 610	11,1	41	251	10 657	6,1	-5,0	-6,2	11,2	7,9
Québec	56 520	9,4	42	254	52 306	29,8	7,0	-2,7	13,8	-9,1
Ontario	50 650	9,1	43	258	45 350	25,8	33,5	3,9	3,5	-10,9
Manitoba	7 620	12,8	48	255	8 507	4,8	15,7	10,5	1,9	-2,1
Saskatchewan	6 000	13,5	48	255	5 753	3,3	10,5	7,2	5,1	13,7
Alberta	13 180	9,9	42	248	12 217	6,9	19,4	-2,1	7,3	-13,4
Colombie-Britannique	21 810	9,5	43	264	20 077	11,4	13,8	-3,2	6,3	18,5
Nunavut	180	13,7	34	258	196	0,1	43,4	-9,8	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	190	8,6	40	319	175	0,1	-26,5	-37,6	10,9	84,1
Yukon	140	5,9	48	311	205	0,1	-0,3	-18,8	32,1	72,8
Sexe										
Hommes	52 560	5,0	44	299	48 473	27,6	-8,7	-11,8	2,7	54,8
Femmes	134 760	15,4	42	238	127 310	72,4	22,0	3,3	14,8	-21,2
Âge										
Moins de 25 ans	27 580	10,9	37	212	25 980	14,8	47,5	2,6	13,7	-4,5
25 à 44 ans	138 510	12,5	44	262	134 385	76,4	7,3	-2,4	10,1	-0,8
45 à 54 ans	19 220	5,0	37	265	13 844	7,9	5,8	-8,4	5,9	-13,6
55 ans et plus	2 010	1,1	37	261	1 575	0,9	6,3	2,0	0,4	-43,2
Recours à l'a.-e.[3]										
Nouveaux prestataires	92 810	11,4	43	242	91 179	51,9	33,1	6,6	18,8	-5,5
Prestataires occasionnels	58 840	10,2	43	258	55 435	31,5	6,9	-0,7	7,1	-12,0
Prestataires fréquents	35 670	6,6	40	284	29 170	16,6	-21,2	-17,2	2,3	12,2
TOTAL NATIONAL	**187 320**	**9,7**	**42**	**255**	**175 784**	**100,0**	**11,7**	**-2,3**	**10,0**	**-3,4**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Comprend les demandes de tous les types de prestations (régulières, de pêcheur et spéciales).
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
3. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédant leur demande actuelle.

Prestataires ayant un emploi[1,2]

	Nouvelles demandes				Écart en pourcentage			% des nouvelles demandes de prestations régulières			
	2000-2001[3]	1999-2000	1998-1999	1996-1997	1999-2000 / 2000-2001	1998-1999 / 1999-2000	1996-1997 / 1997-1998	2000-2001	1999-2000	1998-1999	1996-1997
Province/Territoire											
Terre-Neuve-et-Labrador	50 780	51 310	53 900	50 520	-1,0	-4,8	-0,8	73,0	73,7	74,3	72,1
Île-du-Prince-Édouard	13 130	13 550	14 710	14 040	-3,1	-7,9	2,6	67,5	70,8	71,3	68,3
Nouvelle-Écosse	46 460	47 150	49 570	53 150	-1,5	-4,9	-4,8	65,6	67,5	69,5	70,1
Nouveau-Brunswick	56 330	56 350	62 010	62 280	0,0	-9,1	0,0	71,4	70,3	73,8	69,6
Québec	294 370	302 550	322 100	369 110	-2,7	-6,1	-7,7	61,7	63,5	65,5	67,9
Ontario	176 970	160 110	195 080	231 710	10,5	-17,9	-11,3	49,6	49,3	52,3	53,7
Manitoba	20 580	20 860	24 460	24 940	-1,3	-14,7	-6,4	51,0	50,8	54,9	55,1
Saskatchewan	16 970	18 220	21 950	20 600	-6,9	-17,0	-6,2	51,3	53,1	57,3	58,0
Alberta	42 370	50 280	64 050	61 430	-15,7	-21,5	-14,4	50,1	52,4	54,5	59,4
Colombie-Britannique	92 290	95 180	114 320	120 270	-3,0	-16,7	-1,6	58,4	58,3	60,7	61,4
Nunavut	540	490	S.O.	0	10,2	S.O.	S.O.	56,3	55,1	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	980	1 180	1 740	1 800	-16,9	-4,0	-13,3	60,1	59,6	58,8	62,5
Yukon	1 200	1 320	1 430	1 570	-9,1	-7,7	14,6	54,8	57,9	56,3	57,3
Sexe											
Hommes	491 600	481 100	562 550	590 650	2,2	-14,5	-4,1	58,2	59,0	61,5	62,8
Femmes	321 370	337 450	362 770	420 770	-4,8	-7,0	-11,1	58,5	59,8	61,2	62,2
Âge											
Moins de 25 ans	99 070	103 190	118 020	132 760	-4,0	-12,6	-11,2	55,2	57,4	59,3	62,3
25 à 44 ans	452 240	466 940	541 430	615 600	-3,1	-13,8	-8,4	58,7	60,0	62,3	64,3
45 à 54 ans	186 970	177 800	192 400	190 600	5,2	-7,6	-0,7	62,6	62,9	64,8	64,0
55 ans et plus	74 690	70 620	73 470	72 460	5,8	-3,9	-4,2	51,4	50,9	51,8	48,5
Montant des prestations											
Moins de 50 $	570	650	890	410	-12,3	-27,0	197,6	47,1	58,0	55,6	51,9
De 50 à 100 $	10 630	14 260	17 030	26 390	-25,5	-16,3	-4,3	55,9	56,9	57,8	57,9
De 101 à 150 $	56 080	68 390	81 330	101 580	-18,0	-15,9	-5,4	57,7	58,1	59,2	59,5
De 151 à 200 $	102 730	119 380	134 630	147 670	-13,9	-11,3	-6,0	55,8	57,8	58,5	59,6
Plus de 201 $	642 960	615 870	691 440	735 370	4,4	-10,9	-7,7	58,9	59,8	62,4	63,8
TOTAL NATIONAL	**812 970**	**818 550**	**925 320**	**1 011 420**	**-0,7**	**-11,5**	**-7,0**	**58,3**	**59,3**	**61,4**	**62,6**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. L'analyse comprend les prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations tout en touchant certaines prestations pendant les semaines visées, de même que les prestataires qui ont touché une rémunération suffisante pour que leurs prestations soient ramenées à zéro pendant certaines semaines.
2. En raison d'une modification méthodologique, les résultats depuis 1996-1997 ont été révisés.
3. Étant donné que certaines demandes chevauchent deux exercices, les données les plus récentes dont on dispose aux fins de l'analyse portent sur les demandes établies en 2000-2001.

Remboursement des prestations

	Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations				Montants remboursés			
	2000	Écart en % 1999-2000	Écart en % 1998-1999	Écart en % 1997-1998[1]	2000 (millions $)	Écart en % 1999-2000	Écart en % 1998-1999	Écart en % 1997-1998[1]
Province/Territoire								
Terre-Neuve-et-Labrador	3 028	-48,2	73,8	57,5	4,0	-65,7	113,7	106,4
Île-du-Prince-Édouard	495	-43,5	10,9	89,4	0,8	-62,0	11,8	143,1
Nouvelle-Écosse	4 155	-45,8	57,0	77,7	6,0	-62,7	88,4	143,7
Nouveau-Brunswick	2 467	-41,5	61,3	80,5	2,7	-62,4	83,7	132,3
Québec	18 334	-48,0	32,0	67,4	14,2	-66,3	35,5	108,6
Ontario	22 608	-49,9	3,2	41,6	16,5	-67,6	33,1	47,8
Manitoba	1 061	-54,0	27,0	30,9	1,0	-66,3	41,3	67,3
Saskatchewan	1 581	-48,2	46,1	29,1	1,5	-59,7	67,5	79,1
Alberta	8 947	-45,0	50,5	29,6	7,2	-63,7	75,5	75,8
Colombie-Britannique	11 127	-50,7	27,5	25,4	9,0	-66,5	47,3	58,9
Nunavut	0	-100,0	S.O.	S.O.	0,0	-100,0	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	228	-51,2	-4,1	30,9	0,2	-64,0	0,4	63,5
Yukon	151	-62,7	35,0	12,8	0,2	-73,2	39,1	61,0
TOTAL NATIONAL[2]	**74 186**	**-48,5**	**25,0**	**44,7**	**63,2**	**-65,7**	**48,8**	**76,1**

Source : Dossier administratif sur le remboursement des prestations (Juin 2002).

S.O. = sans objet

1. Les données de 1997 ont été modifiées à la suite de la mise à jour des fichiers de données.
2. Le total des données provinciales et territoriales ne correspond pas au total national car celui-ci comprend les non-résidants.

Annexe 2

Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien

2.1 Aperçu des Ententes sur le développement du marché du travail

2.2 Prestations d'emploi et mesures de soutien – Définitions des programmes

2.3 Profil des clients des PEMS

2.4 Clients de l'assurance-emploi servis – Type de clients

2.5 Membres des groupes désignés pour les PEMS – Femmes

2.6 Membres des groupes désignés pour les PEMS – Personnes handicapées

2.7 Membres des groupes désignés pour les PEMS – Autochtones

2.8 Membres des groupes désignés pour les PEMS – Minorités visibles

2.9 Nouvelles interventions

2.10 PEMS et activités pancanadiennes – Partie I – Dépenses finales

2.11 PEMS – Partie II – Dépenses finales

2.12 Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales – Activités pancanadiennes

2.13 Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

2.14 Résultats des PEMS régulières – Nombre de retours au travail par intervention

Aperçu des Ententes sur le développement du marché du travail

Fédérales-Provinciales-Territoriales

Province/Territoire	Type d'entente[1]	Date de signature	Date de mise en oeuvre	Affectation (en milliers de dollars)[2] 2002-2003	2001-2002	2000-2001
Terre-Neuve-et-Labrador	Cogestion	24 mars 1997	24 mars 1997	129 371	127 531	126 151
Île-du-Prince-Édouard	Cogestion	26 avril 1997	26 avril 1997	25 640	25 138	24 516
Nouvelle-Écosse	Cogestion (partenariat stratégique)	24 avril 1997	1er novembre 1997	80 774	80 205	79 916
Nouveau-Brunswick	Transfert	13 décembre 1996	1er avril 1997	91 235	90 425	89 991
Québec	Transfert	1er avril 1997 28 novembre 1997	1er avril 1998	597 316	595 741	594 424
Ontario	Pas d'entente	S.O.	S.O.	526 154	531 255	537 695
Manitoba	Transfert	17 avril 1997	27 novembre 1997	48 958	49 521	49 867
Saskatchewan	Transfert	6 février 1998	1er janvier 1999	38 931	38 857	38 488
Alberta	Transfert	6 décembre 1996	1er novembre 1997	112 102	112 819	112 661
Colombie-Britannique	Cogestion	25 avril 1997	25 avril 1997	289 458	288 999	287 023
Territoires du Nord-Ouest	Transfert	27 février 1998	1er octobre 1998	3 652	3 448	3 267
Yukon	Cogestion	24 janvier 1998	février 1998	4 080	4 051	3 993
Nunavut	Transfert	11 mai 2000	1er avril 2000	2 329	2 091	2 008
Canada				**1 950 000**	**1 950 081**	**1 950 000**

S.O. = sans objet

1. Les provinces et les territoires qui ont conclu une entente de transfert sont responsables de la conception et de la mise en oeuvre des mesures actives d'emploi financées dans le cadre du régime d'assurance-emploi. Les ententes de transfert s'appliquent également à des fonctions du Service national de placement qui peuvent différer d'une entente à l'autre. Dans le cas des ententes de cogestion, le gouvernement du Canada et la province ou le territoire assument conjointement la responsabilité de la planification, de la conception et de l'évaluation des mesures actives d'emploi, alors que DRHC continue d'offrir les programmes et les services par le truchement de son réseau de prestation de services.
2. Ce tableau ne comprend pas les fonds qui sont transférés au titre de frais d'administration.

Prestations d'emploi et mesures de soutien
Définitions des programmes

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT définissent le cadre de mise en œuvre des PEMS. Il existe deux formes d'EDMT : les ententes de cogestion et les ententes de transfert. La Nouvelle-Écosse a conclu une entente de Partenariat stratégique, qui est semblable à une entente de cogestion. Dans le cas des ententes de cogestion, les provinces et les territoires assument conjointement avec le gouvernement fédéral la responsabilité de la planification et de l'évaluation des mesures actives d'emploi, tandis que DRHC continue d'offrir les programmes et les services par le truchement de son réseau de prestation de services. Les provinces et les territoires qui ont conclu une entente de transfert sont entièrement responsables de la conception et de la mise en œuvre des mesures actives d'emploi financées dans le cadre du régime d'assurance-emploi. Pour obtenir plus d'information sur les EDMT, consultez le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000 de l'assurance-emploi*, à l'adresse http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/aerce.shtml.

Prestations d'emploi (programmes)

Subventions salariales ciblées aide les chômeurs admissibles à acquérir une expérience de travail grâce à l'aide financière qui est versée aux employeurs au titre des salaires des participants assurés qu'ils embauchent. Cette prestation incite les employeurs à embaucher des chômeurs qu'ils ne prendraient habituellement pas à leur service sans subvention.

Suppléments de rémunération ciblés permet à d'actuels prestataires d'assurance-emploi ou à des chômeurs de longue date d'accepter des emplois peu rémunérés. Grâce à un supplément salarial temporaire, ces gens réintègrent la population active, ce qu'ils n'auraient pas fait au faible taux de rémunération. (À l'heure actuelle, le Supplément de retour au travail du Québec est le seul programme en vigueur qui est semblable à cette prestation.)

Travail indépendant sert à offrir aux participants admissibles une aide financière et des conseils en matière de planification des affaires, afin de les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière est destinée à couvrir les frais de subsistance et autres dépenses des participants pendant les premières étapes du lancement de leur entreprise.

Les projets de *Partenariats pour la création d'emplois* offrent à des participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui aboutira à un emploi permanent. Les activités du projet favorisent le développement communautaire et la croissance de l'économie locale.

Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences de travail, grâce à une aide financière qui leur est versée directement afin qu'ils puissent choisir leur formation, prendre les dispositions nécessaires pour la suivre et en payer les frais.

Mesures de soutien (services)

Les *Services d'aide à l'emploi* (notamment les interventions des Services d'aide à l'emploi, les Services de groupe d'emploi et le counselling individuel) versent des fonds à des organismes, pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi à des chômeurs. Ces services peuvent prendre la forme de counselling, de planification des mesures à prendre, de méthodes de recherche d'emploi, de clubs de recherche d'emploi, de services de placement, de renseignements sur le marché du travail, de gestion de cas et de suivi.

Partenariats du marché du travail sert à verser des fonds pour aider les employeurs ainsi que des associations ou groupes de travailleurs ou d'employeurs et des collectivités à devenir plus aptes à répondre aux besoins du marché du travail en ressources humaines et à contribuer à l'adaptation de la main-d'œuvre. Cette mesure a trait à l'établissement de plans et de stratégies et à la mise en application de mesures d'adaptation.

Recherche et innovation appuie des activités servant à trouver de meilleurs moyens d'aider les gens à se préparer à travailler ou à conserver un emploi et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont versés à des prestataires admissibles qui pourront ainsi réaliser des projets de démonstration et des travaux de recherche à ce chapitre.

2.3

Profil des clients des PEMS[1]

2001-2002

Clients servis (%)	
Sexe	
Hommes	56,9 %
Femmes	43,1 %

Âge	
15 à 19 ans	5,1 %
20 à 24 ans	16,7 %
25 à 29 ans	15,4 %
30 à 44 ans	41,1 %
45 ans et plus	21,7 %

Clients de l'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	82,9 %
Anciens prestataires	17,1 %

Ratio interventions-clients	
Clients	570 200
Interventions	795 300
Ratio	1,39

Proportion d'utilisation des interventions par rapport à l'ensemble	
Subventions salariales ciblées	3,6 %
Travail indépendant	1,5 %
Partenariats pour la création d'emplois	1,3 %
Développement des compétences - Réguliers	11,7 %
Développement des compétences - Apprentis	5,2 %
Aide à l'emploi	44,8 %
Services de groupe	8,8 %
Counselling individuel	19,9 %
Supplément de retour au travail	1,0 %
Activités pancanadiennes	2,1 %
Total	100,0 %

Groupes désignés	Taux de participation par intervention
Femmes	44,6 %
Autochtones	6,6 %
Personnes handicapées	3,8 %
Minorités visibles	5,1 %

Source : Base de données sur les clients

1. Les données de ce tableau comprennent les clients des EDMT et des activités pancanadiennes.

Clients de l'assurance-emploi servis – Type de clients[1]

2001-2002

	Clients de l'assurance-emploi				Non-assurés	Total
	Prestataires actifs[2]		Anciens prestataires			
	Objectifs	Clients servis	Clients servis	Total	Clients servis	Clients servis
Terre-Neuve-et-Labrador	10 016	9 363	3 046	12 409	838	13 247
Île-du-Prince-Édouard	3 000	2 975	469	3 444	567	4 011
Nouvelle-Écosse[3]	8 575	6 866	1 355	8 221	1 221	9 442
Nouveau-Brunswick	65%*	12 649	3 021	15 670	3 692	19 362
Québec	129 870**	112 656	23 345	136 001	34 005	170 006
Ontario[3]	100 000	100 503	9 195	109 698	20 517	130 215
Manitoba	11 200	18 089	3 614	21 703	11 308	33 011
Saskatchewan	5 200	8 449	2 952	11 401	442	11 843
Alberta	30 000	36 886	10 669	47 555	37 398	84 953
Colombie-Britannique[3]	35 000	43 593	12 918	56 511	26 855	83 366
Territoires du Nord-Ouest	400	192	29	221	32	253
Yukon	759	417	118	535	243	778
Nunavut	197	95	45	140	7	147
Total - PEMS régulières	**S.O.**	**352 733**	**70 776**	**423 509**	**137 125**	**560 634**
Activités pancanadiennes	**S.O.**	**3 516**	**2 711**	**6 227**	**3 339**	**9 566**
Canada	**S.O.**	**356 249**	**73 487**	**429 736**	**140 464**	**570 200**

Source : Base de données sur les clients

S.O. = sans objet

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces et les territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail. Comprend les clients qui n'ont pas terminé l'intervention. Des différences peuvent exister entre les données opérationnelles et les données administratives présentées dans ce tableau.
2. L'indicateur de réussite est le nombre de prestataires d'assurance-emploi actifs visés par la partie I qui ont accès aux PEMS. Au Québec, cet indicateur porte sur le nombre de clients de l'assurance-emploi servis (actifs et anciens).
3. Certains clients servis par les fonds réguliers de la partie II sont inclus dans les activités pancanadiennes.

* L'Entente sur le développement du marché du travail avec le Nouveau-Brunswick prévoit que la province fournisse comme cible un pourcentage de prestataires actifs servis par rapport à l'ensemble des clients de l'assurance-emploi.

** L'objectif du Québec fait référence au nombre total de clients de l'assurance-emploi servis.

Membres des groupes désignés pour les PEMS – Femmes[1]

Nouvelles participantes par intervention (%) – 2001-2002

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.[2]	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nunavut	Canada
Programmes d'emploi														
Subventions salariales ciblées	53,9	46,0	42,6	36,9	48,6	44,1	31,1	36,9	48,4	44,1	33,3	25,0	47,6	**45,4**
Travail indépendant	38,3	32,2	38,6	39,5	36,7	42,3	35,6	41,4	43,6	45,8	-	48,4	0,0	**41,0**
Partenariats pour la création d'emplois	35,8	51,1	47,3	53,2	-	50,4	36,4	-	54,7	46,8	-	0,0	-	**44,5**
Développement des compétences - Réguliers	38,0	50,7	39,4	41,2	46,9	41,5	51,6	54,5	53,7	46,0	40,0	37,0	30,1	**44,9**
Développement des compétences - Apprentis	3,0	2,9	2,3	8,6	-	4,7	1,7	2,8	4,3	4,8	4,3	5,2	0,0	**4,3**
Total - Programmes d'emploi	**34,4**	**44,9**	**34,4**	**35,9**	**46,7**	**32,3**	**30,0**	**13,1**	**21,1**	**34,1**	**10,1**	**31,8**	**25,2**	**35,7**
Services d'emploi														
Aide à l'emploi	47,0	60,8	61,0	51,0	50,8	48,9	52,2	39,2	47,1	48,3	-	44,4	0,0	**48,8**
Counselling individuel	41,9	52,6	63,8	47,9	43,9	48,6	42,1	39,6	-	47,6	53,5	43,2	-	**45,9**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	-	-	-	-	40,8	-	-	-	-	-	-	-	-	**40,8**
Total - Services d'emploi	**42,1**	**56,0**	**61,8**	**48,6**	**48,2**	**48,8**	**45,6**	**39,5**	**47,1**	**48,1**	**53,5**	**44,1**	**0,0**	**47,8**
Activités pancanadiennes[3]	**32,2**	**53,7**	**47,2**	**41,9**	**40,7**	**46,2**	**47,5**	**44,2**	**46,0**	**46,0**	**53,7**	**35,8**	**34,9**	**45,5**
Grand total - Programmes et Services	**37,1**	**50,6**	**45,9**	**43,3**	**47,6**	**44,2**	**43,6**	**31,6**	**43,5**	**45,5**	**39,4**	**38,5**	**28,5**	**44,6**

Source : Base de données sur les clients

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces et les territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Le niveau de participation à Développement des compétences - Apprentis est surestimé en raison d'un problème de conversion des données. Les données qui ont été fournies par la province indiquent un taux de participation des femmes de l'ordre de 1,4 % en ce qui concerne les apprentis.
3. Les activités pancanadiennes tiennent compte des clients servis dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

Membres des groupes désignés pour les PEMS – Personnes handicapées[1]

Nouveaux participants par intervention (%) – 2001-2002

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nunavut	Canada
Programmes d'emploi														
Subventions salariales ciblées	3,0	1,8	7,4	2,0	2,3	1,8	4,3	7,5	9,1	4,7	0,0	0,0	9,5	**2,8**
Travail indépendant	1,4	3,4	5,7	1,0	1,2	2,1	6,9	9,8	2,7	2,7	-	1,1	0,0	**2,3**
Partenariats pour la création d'emplois	1,5	5,7	7,7	2,1	-	2,1	4,7	-	15,8	1,6	-	0,0	-	**4,2**
Développement des compétences - Réguliers	3,8	5,7	7,6	1,6	1,5	1,7	3,1	0,0	6,3	5,0	0,0	4,6	2,2	**2,7**
Développement des compétences - Apprentis	0,4	1,2	0,7	0,4	-	0,1	2,0	0,8	0,2	0,5	1,4	0,0	2,8	**0,4**
Total - Programmes d'emploi	**2,6**	**4,4**	**6,4**	**1,6**	**1,6**	**1,3**	**3,2**	**2,9**	**2,8**	**3,3**	**1,2**	**2,7**	**3,3**	**2,3**
Services d'emploi														
Aide à l'emploi	7,7	27,3	12,7	3,5	4,5	4,4	8,0	19,2	2,9	5,6	-	3,7	0,0	**4,6**
Counselling individuel	13,4	10,1	14,4	3,6	1,6	2,2	3,7	4,3	-	6,7	3,5	4,3	-	**4,0**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	-	-	-	-	1,8	-	-	-	-	-	-	-	-	**1,8**
Total - Services d'emploi	**13,1**	**17,3**	**13,2**	**3,6**	**3,5**	**3,5**	**5,2**	**8,5**	**2,9**	**5,9**	**3,5**	**3,9**	**0,0**	**4,4**
Activités pancanadiennes[2]	**0,9**	**7,3**	**8,9**	**5,5**	**4,0**	**4,2**	**4,6**	**3,0**	**5,0**	**3,6**	**1,0**	**5,6**	**0,0**	**4,1**
Grand total - Programmes et Services	**6,3**	**11,0**	**9,2**	**2,8**	**2,9**	**2,9**	**4,9**	**6,1**	**2,9**	**5,4**	**1,7**	**3,7**	**2,1**	**3,8**

Source : Base de données sur les clients

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces et les territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Les activités pancanadiennes tiennent compte des clients servis dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

Membres des groupes désignés pour les PEMS – Autochtones[1]

Nouveaux participants par intervention (%) – 2001-2002

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nunavut	Canada
Programmes d'emploi														
Subventions salariales ciblées	4,8	0,3	1,2	2,3	1,5	0,6	17,4	33,1	9,1	1,7	46,7	0,0	100,0	**3,4**
Travail indépendant	1,4	1,1	1,3	0,0	1,1	1,0	7,2	15,6	3,2	2,6	-	2,2	100,0	**2,0**
Partenariats pour la création d'emplois	1,7	0,0	2,0	0,6	-	1,9	14,3	-	9,8	3,8	-	0,0	-	**4,0**
Développement des compétences - Réguliers	3,8	0,4	1,4	1,8	1,0	0,6	16,4	9,1	4,7	4,2	20,0	8,2	94,6	**2,3**
Développement des compétences - Apprentis	2,4	0,4	0,5	0,8	-	0,5	9,4	7,8	1,0	1,7	17,3	7,3	27,8	**2,2**
Total - Programmes d'emploi	**3,0**	**0,4**	**1,3**	**1,6**	**1,1**	**0,7**	**13,3**	**14,3**	**2,6**	**3,0**	**20,1**	**6,5**	**79,5**	**2,5**
Services d'emploi														
Aide à l'emploi	1,3	0,6	0,9	0,8	0,8	0,9	15,3	33,1	10,9	3,7	-	15,9	100,0	**5,6**
Counselling individuel	4,3	0,6	1,1	0,9	0,8	0,8	13,7	13,2	-	3,8	40,3	1,2	-	**4,2**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	-	-	-	-	0,7	-	-	-	-	-	-	-	-	**0,7**
Total - Services d'emploi	**4,2**	**0,6**	**0,9**	**0,9**	**0,8**	**0,8**	**14,3**	**18,9**	**10,9**	**3,7**	**40,3**	**11,9**	**100,0**	**5,1**
Activités pancanadiennes[2]	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Grand total - Programmes et Services	**4,7**	**1,2**	**3,5**	**2,1**	**1,6**	**3,3**	**19,8**	**27,1**	**11,1**	**5,6**	**57,3**	**23,3**	**86,8**	**6,6**

Source : Base de données sur les clients

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces et les territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail. Des clients autochtones se sont identifiés comme minorités visibles.
2. Les activités pancanadiennes tiennent compte des clients servis dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

Membres des groupes désignés pour les PEMS – Minorités visibles[1]

Nouveaux participants par intervention (%) – 2001-2002

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc[2]	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nunavut	Canada
Programmes d'emploi														
Subventions salariales ciblées	0,0	0,2	3,8	0,6	-	3,4	6,2	3,6	8,4	7,3	20,0	0,0	0,0	**1,8**
Travail indépendant	0,0	0,0	0,8	0,5	-	7,4	5,6	3,9	4,8	4,8	-	0,0	0,0	**3,7**
Partenariats pour la création d'emplois	0,0	1,1	3,8	0,0	-	3,3	9,8	-	13,2	1,7	-	0,0	-	**3,6**
Développement des compétences - Réguliers	0,1	0,2	2,3	0,4	-	5,8	11,5	0,0	21,3	6,8	40,0	0,5	2,2	**3,5**
Développement des compétences - Apprentis	1,2	0,4	0,7	0,4	-	0,5	6,5	1,9	0,9	2,1	11,5	2,1	11,1	**1,4**
Total - Programmes d'emploi	**0,2**	**0,2**	**2,2**	**0,4**	-	**4,1**	**8,9**	**2,4**	**6,5**	**5,1**	**14,8**	**0,7**	**4,0**	**2,8**
Services d'emploi														
Aide à l'emploi	0,0	0,9	4,4	0,9	-	7,6	10,7	7,0	8,7	10,0	-	1,2	0,0	**6,9**
Counselling individuel	0,1	1,0	3,4	0,7	-	5,6	8,0	3,9	-	6,0	20,1	0,0	-	**4,2**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total - Services d'emploi	**0,1**	**0,9**	**4,1**	**0,8**	-	**6,8**	**9,0**	**4,8**	**8,7**	**8,9**	**20,1**	**0,8**	**0,0**	**6,0**
Activités pancanadiennes[3]	**2,6**	**4,9**	**11,5**	**16,2**	-	**14,4**	**2,7**	**1,3**	**1,6**	**5,7**	**0,5**	**5,6**	**0,0**	**5,7**
Grand total - Programmes et Services	**0,2**	**0,6**	**3,2**	**0,8**	-	**6,2**	**8,5**	**3,6**	**8,3**	**8,1**	**10,6**	**1,5**	**2,6**	**5,1**

Source : Base de données sur les clients

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces et les territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail. Des clients autochtones se sont identifiés comme minorités visibles.
2. Données non disponibles dans le système provincial de gestion
3. Les activités pancanadiennes tiennent compte des clients servis dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

Nouvelles interventions[1]

2001-2002

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.[2]	N.-B.	Qc	Ont.[2]	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.[2]	T.N.-O.	Yn	Nunavut	Canada
Programmes d'emploi														
Subventions salariales ciblées	796	596	420	2 929	14 273*	4 707	534	1 261	320	2 771	15	8	21	**28 651**
Travail indépendant	214	87	389	390	3 521	3 467	320	256	928	2 492	-	91	1	**12 156**
Partenariats pour la création d'emplois	3 460	88	598	1 044**	-	1 753	911	-	1 287	931	-	1	-	**10 073**
Développement des compétences - Réguliers	5 646	1 768	4 064	5 679	37 595	19 948	2 767	11	4 064	11 353	15	219	93	**93 222**
Développement des compétences - Apprentis	1 347	245	1 033	1 945	-	11 065	2 416	3 665	12 258	6 975	139	96	36	**41 220**
Total - Programmes d'emploi	**11 463**	**2 784**	**6 504**	**11 987**	**55 389**	**40 940**	**6 948**	**5 193**	**18 857**	**24 522**	**169**	**415**	**151**	**185 322**
Services d'emploi														
Aide à l'emploi	313	1 218	3 342	3 819	74 670	62 437	14 001	2 577	118 047	75 691	-	428	1	**356 544**
Services de groupe	383	70	460	8	33 546	33 753	14	634	-	1 405	-	2	-	**70 275**
Counselling individuel	6 026	1 670	1 331	12 883	32 565	41 665	25 877	6 530	-	29 616	144	162	-	**158 469**
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	-	-	-	-	8 149	-	-	-	-	-	-	-	-	**8 149**
Total - Services d'emploi	**6 722**	**2 958**	**5 133**	**16 710**	**148 930**	**137 855**	**39 892**	**9 741**	**118 047**	**106 712**	**144**	**592**	**1**	**593 437**
Total - Services d'emploi sans les Services de groupe	**6 339**	**2 888**	**4 673**	**16 702**	**115 384**	**104 102**	**39 878**	**9 107**	**118 047**	**105 307**	**144**	**590**	**1**	**523 162**
Activités pancanadiennes	**230**	**41**	**269**	**253**	**1 232**	**3 812**	**3 337**	**1 928**	**2 175**	**2 797**	**205**	**179**	**83**	**16 541**
Grand total - Programmes et Services	**18 415**	**5 783**	**11 906**	**28 950**	**205 551**	**182 607**	**50 177**	**16 862**	**139 079**	**134 031**	**518**	**1 186**	**235**	**795 300**
Grand total - PEMS sans les Services de groupe	**18 032**	**5 713**	**11 446**	**28 942**	**172 005**	**148 854**	**50 163**	**16 228**	**139 079**	**132 626**	**518**	**1 184**	**235**	**725 025**

Source: Base de données sur les clients

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces et les territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail. Les interventions font référence aux nouveaux participants qui ont amorcé une intervention entre le 1er avril 2001 et le 31 mars 2002. La présente annexe comprend les interventions non complétées.
2. Certaines interventions enregistrées dans les activités pancanadiennes ont été financées par des fonds de la partie II.

* Ce nombre est surévalué de 1 893 interventions financées par des fonds provinciaux et qui n'ont pas pu être transférées des bases de données utilisées pour la production de ce rapport. Au Québec, les activités similaires à celles des Partenariats pour la création d'emplois sont incluses dans Subventions salariales ciblées.

** Ces interventions n'ont pas été financées par des fonds de la partie II mais n'ont pas pu être transférées des bases de données utilisées pour la production de ce rapport.

PEMS et activités pancanadiennes
Partie I – Dépenses finales[1]

(en milliers de dollars) par intervention - 2001-2002

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nunavut	Canada
Travail indépendant	893	292	2 150	2 101	12 006	14 395	1 816	897	4 788	6 487	297	145	37	**46 304**
Partenariats pour la création d'emplois[2]	2 748	169	1 252	62	1 073	4 069	1 576	-	-	1 448	-	16	-	**12 413**
Développement des compétences	20 354	7 671	15 170	26 097	92 219	88 526	19 486	12 260	43 912	36 607	845	981	375	**364 503**
TOTAL	**23 995**	**8 132**	**18 572**	**28 260**	**105 298**	**106 990**	**22 878**	**13 157**	**48 700**	**44 542**	**1 142**	**1 142**	**412**	**423 220**

Source : Système de gestion ministériel

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces et les territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.

PEMS – Partie II – Dépenses finales[1]

(en milliers de dollars) par intervention – 2001-2002

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc[2]	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nunavut	AC	Canada
Programmes d'emploi*															
Subventions salariales ciblées	4 613	2 840	3 141	9 585	53 112	18 815	1 694	3 068	1 847	12 123	277	16	177	-	111 308
Travail indépendant	3 104	665	4 860	3 258	28 800	47 462	2 512	566	5 128	28 005	196	596	40	-	125 192
Partenariats pour la création d'emplois	19 190	622	6 177	-	-	23 880	4 576	-	6 496	8 248	-	28	-	-	69 217
Développement des compétences	75 982	11 695	33 136	61 526	331 811	191 758	23 888	25 948	66 070	119 266	1 222	1 690	1 494	-	945 486
Total - Programmes d'emploi	**102 889**	**15 822**	**47 314**	**74 369**	**413 723**	**281 915**	**32 670**	**29 582**	**79 541**	**167 642**	**1 695**	**2 330**	**1 711**	-	**1 251 203**
Services d'emploi*															
Aide à l'emploi	10 144	2 054	17 891	11 760	93 895	178 678	9 180	1 780	30 267	99 913	701	1 470	36	-	457 769
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	-	-	-	-	3 587	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 587
Total - Services d'emploi	**10 144**	**2 054**	**17 891**	**11 760**	**97 482**	**178 678**	**9 180**	**1 780**	**30 267**	**99 913**	**701**	**1 470**	**36**	-	**461 356**
Autres*															
Partenariats du marché du travail	12 819	7 232	12 329	1 600	84 529	36 631	6 872	6 915	2 983	5 222	610	28	-	-	177 770
Recherche et Innovation	-	-	-	2 697	-	-	796	582	-	-	-	-	-	-	4 075
Rajustement du solde du compte[3]	(541)	(3 382)	(748)	80	208	(3 618)	(3)	(34)	130	(1 697)	443	(8)	338	226	(8 606)
Total - Autres	**12 278**	**3 850**	**11 581**	**4 377**	**84 737**	**33 013**	**7 665**	**7 463**	**3 113**	**3 525**	**1 053**	**20**	**338**	**226**	**173 239**
TOTAL - Partie II – Régulier	**125 311**	**21 726**	**76 786**	**90 506**	**595 942**	**493 606**	**49 515**	**38 825**	**112 921**	**271 080**	**3 449**	**3 820**	**2 085**	**226**	**1 885 798**
Activités pancanadiennes (Détails - tableau 2.12)	2 704	2 985	3 227	2 138	13 194	20 453	13 008	12 016	12 672	15 028	2 856	1 248	2 148	94 196	**197 873**
Total comprenant les Activités pancanadiennes	**128 015**	**24 711**	**80 013**	**92 644**	**609 136**	**514 059**	**62 523**	**50 841**	**125 593**	**286 108**	**6 305**	**5 068**	**4 233**	**94 422**	**2 083 671**
Frais d'administration relatifs aux EDMT[4]				**8 880**	**57 733**		**5 841**	**6 014**	**9 451**		**1 320**		**1 427**		**90 666**
(Seulement les régions qui ont conclu une entente de transfert)															

Source : Système de gestion ministériel et états financiers vérifiés des provinces et des territoires

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces et les territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Une dépense de 17 millions de dollars pour les Partenariats du marché du travail est en révision.
3. Rajustement pour tenir compte des trop-payés établis, des prestations courues à payer en début et fin d'exercice ainsi que des écarts attribuables à la connectivité de plusieurs systèmes et aux contributions excédentaires.
4. Les frais d'administration comprennent 86 056 $ (frais salariaux et non salariaux) servant à administrer les EDMT, 640 $ (entente pour donner à la province la capacité de mettre en œuvre l'EDMT) et 3 970 $ en loyer.

* Comprend des dépenses (17,5 millions de dollars) pour les groupes autochtones en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Colombie-Britannique

Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales – Activités pancanadiennes

(en milliers de dollars) par intervention – 2001-2002

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nunavut	AC	Canada
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones*	**1 828**	**215**	**1 621**	**1 317**	**10 285**	**17 052**	**12 172**	**11 600**	**11 701**	**14 062**	**2 518**	**985**	**2 148**	**1 106**	**88 610**
Programmes et Services															
Subventions salariales ciblées	-	2 397	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 397
Travail indépendant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Partenariats pour la création d'emplois[2]	-	-	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	405	420
Développement des compétences	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aide à l'emploi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 294	3 294
Total - Programmes et Services	**-**	**2 397**	**-**	**-**	**15**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**3 699**	**6 111**
Autres															
Partenariats locaux du marché du travail	837	345	1 564	821	2 644	3 401	836	416	971	954	338	263	-	-	13 390
Partenariats nationaux du marché du travail	39	28	42	-	250	-	-	-	-	-	-	-	-	61 056	61 415
Recherche et Innovation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	28 335	28 347
Total - Autres	**876**	**373**	**1 606**	**821**	**2 894**	**3 401**	**836**	**416**	**971**	**966**	**338**	**263**	**-**	**89 391**	**103 152**
Grand total	**2 704**	**2 985**	**3 227**	**2 138**	**13 194**	**20 453**	**13 008**	**12 016**	**12 672**	**15 028**	**2 856**	**1 248**	**2 148**	**94 196**	**197 873**

Source : Système de gestion ministériel

* Ne comprend pas des dépenses (17,5 millions de dollars) pour les groupes autochtones en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Colombie-Britannique

Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées[1]

2001-2002

	Clients qui sont retournés au travail[2]						Prestations non versées (millions $)[2]					
		Résultats						Résultats				
	Objectifs[3]	Apprentis	Services de groupe	Autres	Total[4]	Résultats c. objectifs (%)	Objectifs[3]	Apprentis	Services de groupe	Autres	Total[4]	Résultats c. objectifs (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	6 455	443	138	6 230	6 811	106 %	13,80	2,80	0,73	8,36	11,89	86 %
Île-du-Prince-Édouard	2 800	79	31	1 908	2 018	72 %	5,00	0,68	0,09	3,38	4,15	83 %
Nouvelle-Écosse	6 603	606	193	5 449	6 248	95 %	16,00	4,77	0,85	7,66	13,28	83 %
Nouveau-Brunswick	6 612	892	0	7 890	8 782	133 %	14,70	6,74	0,00	15,24	21,98	150 %
Québec	68 080	0	8 044	52 119	60 163	88 %	178,50	0,00	45,29	110,19	155,48	87 %
Ontario	61 500	6 780	6 366	30 444	43 590	71 %	225,50	52,31	41,11	88,58	182,00	81 %
Manitoba	9 200	1 234	14	9 170	10 418	113 %	26,00	8,23	0,14	27,94	36,31	140 %
Saskatchewan	3 300	1 528	180	2 540	4 248	129 %	12,25	11,56	0,86	7,46	19,88	162 %
Alberta	22 000	7 755	0	12 088	19 843	90 %	117,50	64,65	0,00	48,50	113,15	96 %
Colombie-Britannique	27 000	3 976	294	21 067	25 337	94 %	120,00	32,63	2,11	55,10	89,84	75 %
Territoires du Nord-Ouest	300	72	0	55	127	42 %	1,75	0,89	0,00	0,32	1,21	69 %
Yukon	318	40	0	237	277	87 %	1,75	0,41	0,00	0,83	1,24	71 %
Nunavut	146	17	0	20	37	25 %	0,62	0,20	0,00	0,07	0,27	44 %
Administration centrale	S.O.	0	0	39	39	S.O.	S.O.	0,00	0,00	0,08	0,08	S.O.
Canada	**214 314**	**23 422**	**15 260**	**149 256**	**187 938**	**88 %**	**733,37**	**185,87**	**91,18**	**373,71**	**650,76**	**89 %**

Source : Base de données sur les résultats

S.O. = sans objet

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces et les territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. En plus des résultats présentés dans ce tableau, il y a eu 7 451 retours au travail et 13,8 millions de dollars en prestations non versées à la suite des participations des Autochtones aux PEMS. Les résultats relatifs aux Autochtones comprennent 330 retours au travail et 533 914 $ en prestations non versées en 2000-2001 et qui n'étaient pas inclus dans les chiffres de l'an dernier. Les retours au travail constituent un indicateur de réussite qui réfère au nombre de participants assurés (y compris les prestataires actifs et anciens de la partie I de l'assurance-emploi) qui occupent un emploi et ont participé aux PEMS. Les prestations non versées constituent un indicateur de réussite qui réfère au montant des prestations de la partie I qui n'ont pas été versées à des prestataires actifs de l'assurance-emploi; on les établit en soustrayant des prestations régulières auxquelles le prestataire a droit les prestations qui lui ont effectivement été versées.
3. Les cibles sont établies pour les clients des PEMS seulement.
4. Les résultats sont légèrement sous-estimés en raison de l'utilisation d'un fichier d'assurance-emploi dont les données excèdent l'année financière.

Résultats des PEMS régulières
Nombre de retours au travail par intervention[1]

2001-2002

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nunavut	AC	Canada
Programmes d'emploi															
Subventions salariales ciblées	538	306	429	1 391	4 868	2 705	210	348	276	1 257	1	4	4	1	12 338
Travail indépendant	188	73	390	268	1 956	2 128	122	96	698	1 309	4	6	1	0	7 239
Partenariats pour la création d'emplois	1 523	51	334	399	35	694	327	0	664	287	0	19	0	0	4 333
Développement des compétences - Réguliers	2 733	1 036	2 859	2 955	17 032	7 754	1 096	3	1 569	4 357	15	99	15	4	41 527
Développement des compétences - Apprentis	522	79	618	1 136	0	6 833	1 464	2 200	7 769	3 983	72	40	17	0	24 733
Total - Programmes d'emploi	5 504	1 545	4 630	6 149	23 891	20 114	3 219	2 647	10 976	11 193	92	168	37	5	90 170
Services d'emploi															
Aide à l'emploi	405	224	828	589	13 578	11 253	2 826	482	8 857	11 025	1	101	0	17	50 186
Services de groupe	138	31	193	0	8 044	6 366	14	180	0	294	0	0	0	0	15 260
Counselling individuel	762	214	545	1 967	9 286	5 818	4 357	939	0	2 808	34	7	0	17	26 754
Supplément de retour au travail (Québec seulement)	-	-	-	-	5 362	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 362
Autres[2]	2	4	52	77	2	39	2	0	10	17	0	1	0	0	206
Total - Services d'emploi	**1 307**	**473**	**1 618**	**2 633**	**36 272**	**23 476**	**7 199**	**1 601**	**8 867**	**14 144**	**35**	**109**	**0**	**34**	**97 768**
Total - Programmes et Services	6 811	2 018	6 248	8 782	60 163	43 590	10 418	4 248	19 843	25 337	127	277	37	39	187 938
Objectifs[3]	6 455	2 800	6 603	6 612	68 080	61 500	9 200	3 300	22 000	27 000	300	318	146	S.O.	214 314
Résultats c. objectifs (%)	106 %	72 %	95 %	133 %	88 %	71 %	113 %	129 %	90 %	94 %	42 %	87 %	25 %	S.O.	88 %

S.O. = sans objet

1. Selon les résultats de l'emploi de 2001-2002 pour les interventions au moyen des PEMS. Les résultats sont reliés à la dernière intervention à laquelle a pris part le client. La participation à une prestation d'emploi prévaut sur la participation à une intervention à court terme. Les résultats des Subventions salariales ciblées prévalent sur tous les autres résultats en raison de la méthode de calcul.
2. « Autres » renvoie aux résultats qui ne correspondent à aucune PEMS en raison de problèmes liés à l'intégrité des données.
3. Les cibles sont établies pour les clients réguliers des PEMS seulement.

Annexe 3

Profils de collectivités[1,2]

1. Collectivités de l'Atlantique

Clarenville

Clarenville est un important centre régional qui sert la côte est de Terre-Neuve. Bien que les emplois de cette collectivité soient grandement tributaires de l'industrie de la pêche, les secteurs du commerce de détail, de la fabrication, de la construction et de la santé et des services sociaux sont également des fournisseurs d'emploi importants. Clarenville connaît une nette migration de sortie, sa population diminuant d'environ 1,9 % par an depuis 1996.

En 2001-2002, le taux de chômage y a diminué de 0,4 point de pourcentage pour s'établir à 20,6 %, près du triple du taux de chômage national de 7,4 %. Malgré cette diminution du taux de chômage, les indicateurs d'assurance-emploi ont augmenté en raison du ralentissement des conditions du marché au sein de l'industrie de la pêche à la crevette et des pertes d'emploi à la fin de projets d'envergure. Les prestations régulières et les prestations de pêcheur ont augmenté de 6,7 %, passant de 6 280 en 2000-2001 à 6 700 en 2001-2002. De même, les prestataires fréquents continuent à compter pour une proportion importante des bénéficiaires (70 %), en hausse par rapport à 61,6 % la période de référence précédente. La durée moyenne d'utilisation des prestations est demeurée stable à 25 semaines et la proportion des prestations utilisées par les prestataires avant de retourner au travail est restée pratiquement inchangée (-0,2 point de pourcentage) à 69,5 %. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 1,8 % pour atteindre 294 $. Ces données reflètent l'élimination de la règle de l'intensité.

Dans la collectivité de Clarenville, l'assurance-emploi est un facteur très important de stabilisation des revenus. En 2000, 60,1 % des salariés ont reçu des prestations d'assurance-emploi, ce qui correspond à plus de quatre fois la moyenne nationale de 14,4 %. De plus, les prestations représentent 17,3 % de la valeur des revenus d'emploi, une proportion environ dix fois supérieure à la moyenne nationale de 1,9 %.

Île-du-Prince-Édouard

L'économie de l'Île-du-Prince-Édouard repose en grande partie sur des secteurs d'activités très saisonniers, en particulier le tourisme, l'agriculture et la pêche.

En 2001-2002, le taux de chômage y est passé à 12,1 %, une hausse de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2000-2001, ce qui indique que la croissance de la main-d'œuvre a annulé les gains en emploi. Malgré l'amélioration des conditions du marché du travail qui ont été favorisées par une croissance des industries de la construction, à la suite de l'arrivée du nouveau gouvernement, et des projets liés à la santé et au tourisme, les prestations régulières et les prestations de pêcheur ont augmenté de 4,2 %, pour atteindre 23 176 en 2001-2002. Cette hausse peut s'expliquer par une augmentation des prestations de pêcheur qui est liée, à son tour, à une croissance des demandes de prestations multiples de pêcheur. En outre, les prestataires fréquents continuent à compter pour une proportion importante des

[1] Les taux de chômage indiqués sont ceux des régions de l'assurance-emploi auxquelles appartiennent les diverses collectivités; il se peut donc qu'ils diffèrent très légèrement des taux observés dans les collectivités mêmes. Les données d'assurance-emploi sont celles de l'exercice 2001-2002. Les statistiques sur le revenu proviennent de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) pour l'année civile 2000. Les données relatives au niveau d'instruction sont tirées du recensement de 1996.

[2] Les données d'assurance-emploi citées dans ce rapport portent sur les prestations régulières et de pêcheur; on n'y trouve aucune donnée sur les prestations spéciales.

prestataires (67,1 %), en hausse de 1,2 point de pourcentage par rapport à 2000-2001. La durée moyenne d'utilisation des prestations a diminué légèrement (-0,7 semaine), passant à 22 semaines, et le pourcentage des prestations utilisées par les prestataires avant de retourner au travail est demeuré relativement stable (-0,2 point de pourcentage) à 71,2 %. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 3,0 %, pour s'établir à 282 $, reflétant l'élimination de la règle de l'intensité.

En raison du caractère saisonnier de son économie, l'Île-du-Prince-Édouard est largement tributaire de l'assurance-emploi. En 2000, 37,1 % des salariés ont reçu des prestations. De plus, les prestations correspondaient à 8,9 % du revenu d'emploi total, soit quatre fois plus que la moyenne nationale (1,9 %).

Truro

Truro est un centre régional situé au fond de la baie de Fundy. Les secteurs de la fabrication et du tourisme jouent un rôle important dans son économie; la pêche y occupe une place moindre.

En 2001-2002, le taux de chômage y a atteint 10,4 %, soit une hausse de 0,6 point de pourcentage par rapport à la période de référence précédente. En raison de la croissance des industries de la construction due à la mise en œuvre de nouveaux projets, les prestations d'assurance-emploi ont diminué de 6,5 % pour atteindre 4 340 en 2001-2002. En outre, la proportion des prestations utilisées par les prestataires avant de retourner au travail a diminué, passant de 63,0 % en 2000-2001 à 61,6 % en 2001-2002. La durée moyenne des prestations est demeurée stable à 20 semaines. La proportion de prestataires fréquents est demeurée stable (-0,1 point de pourcentage) à 45,6 %. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 2,1 %, s'établissant à 274 $.

L'assurance-emploi joue un rôle important dans l'économie de Truro. En 2000, 22,5 % des salariés ont reçu des prestations d'assurance-emploi. De plus, la valeur des prestations correspondait à près de 4 % du revenu d'emploi total, soit près du double de la moyenne nationale.

Miramichi

Miramichi est située dans le comté de Northumberland, dans le nord-est du Nouveau-Brunswick. L'emploi y est très saisonnier, la pêche, la foresterie et le tourisme étant les principales activités économiques.

En 2001-2002, le taux de chômage y était de 17,2 %, en hausse de 1,9 point de pourcentage par rapport à la période de référence précédente, soit plus du double de la moyenne nationale de 7,4 %. Le nombre de prestations régulières et de pêcheur s'est élevé

Tableau 1
Collectivités de l'Atlantique

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	01-02	Δ	01-02	00-01	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	01-02
Clarenville	20,6 %	-0,4	420	420	36,8	-1,1	69,5 %	-0,3	294 $	1,8	38,4	70,0
Î.-P.-É	12,1 %	0,1	470	473	32,2	-2,4	71,2 %	-0,3	282 $	3,0	39,4	67,1
Truro	10,4 %	0,6	531	554	34,1	0,9	61,6 %	-2,2	274 $	2,1	37,6	45,6
Miramichi	17,2 %	1,9	420	420	39,7	5,9	64,3 %	-6,4	302 $	3,9	38,2	57,1

Δ = Variation
* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations

à 4 680, en hausse de 11,2 %. C'est surtout dans le secteur de la fabrication que les prestations ont connu une forte augmentation qui est liée à la rationalisation des activités dans l'industrie des pâtes et du papier. De plus, en raison du caractère hautement saisonnier de l'économie, les prestataires fréquents comptaient pour 57,1 % des prestataires, en baisse par rapport à 62,5 % en 2000-2001. En raison d'une augmentation des semaines de prestations admissibles (+2,2 semaines), la proportion des prestations admissibles qui ont été utilisées est passée de 68,7 % à 64,3 %, tandis que la durée moyenne des prestations est demeurée stable à 25 semaines. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 3,9 %, atteignant 302 $.

L'assurance-emploi contribue beaucoup à la stabilisation du revenu à Miramichi. En 2000, 38 % des salariés ont reçu des prestations. Ces dernières représentaient environ 9 % du revenu d'emploi total, soit quatre fois la moyenne nationale.

2. Collectivités du Québec

Repentigny

La collectivité de Repentigny est située à l'est de Montréal, sur la rive nord du fleuve Saint-Laurent. Les principaux secteurs d'emploi sont ceux de la fabrication et du commerce de détail. La forte dépendance de la construction, de l'agriculture, de la foresterie et des industries connexes diminue peu à peu.

En 2001-2002, Repentigny avait un taux de chômage de 8,9 %, en hausse de 0,2 point de pourcentage par rapport à la période de référence précédente. Les prestations régulières et de pêcheur ont augmenté de 2,5 % pour s'établir à 18 100, reflétant la diminution des emplois dans l'industrie de la construction. De même, le nombre de prestataires fréquents a augmenté de 3,1 %, passant de 7 120 en 2000-2001 à 7 340 en 2001-2002. La durée moyenne des prestations utilisées est demeurée stable à 18 semaines, tandis que la proportion des prestations utilisées a augmenté, passant de 58,4 à 59,0 %. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 2,5 %, pour s'établir à 290 $, environ 14 $ de moins que la moyenne nationale.

Repentigny dépend quelque peu de l'assurance-emploi, puisque 20 % des salariés ont obtenu des prestations en 2000. Ces prestations représentaient 2,9 % du revenu d'emploi total, comparativement à la moyenne nationale de 1,9 %.

Montréal centre-est

La collectivité de Montréal centre-est est largement francophone, une proportion croissante de la main-d'œuvre étant constituée de travailleurs de plus de 55 ans. Les principaux secteurs d'emploi, ceux de la santé et des services sociaux, du commerce de détail et des services gouvernementaux, se sont développés

Tableau 2
Collectivités du Québec

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	01-02	Δ	01-02	00-01	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	01-02
Repentigny	8,9 %	0.2	584	591	32,0	0,0	59,0 %	1,0	290 $	2,5	38,5	40,6
Montréal centre-est	8,3 %	0,5	607	624	31,1	3,3	63,3 %	0,3	289 $	3,6	39,7	20,2

Δ = Variation
* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations

pour répondre aux besoins des entreprises du centre-ville et d'un vaste complexe industriel situé à proximité de la collectivité.

En 2001-2002, le taux de chômage y était de 8,3 %, en hausse de 0,5 point de pourcentage par rapport à la période de référence précédente. Malgré des conditions relativement positives du marché du travail pendant une grande partie de la période, les prestations d'assurance-emploi ont augmenté de 0,8 %, pour s'établir à 8 780, à la suite des événements tragiques du 11 septembre qui ont eu une grande incidence sur les industries des services aux entreprises. Toutefois, la proportion des prestataires fréquents a diminué pour la cinquième année consécutive, passant de 30,5 % en 1997-1998 à 20,2 % en 2001-2002. La période moyenne de prestations a augmenté légèrement (+0,7 semaine), passant à 19 semaines en 2001-2002, et la proportion des prestations utilisées a grimpé de façon marginale, passant de 63,1 à 63,3 % au cours de la même période. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 3,6 % pour s'établir à 289 $, ce qui indique une hausse des revenus hebdomadaires moyens.

L'assurance-emploi contribue modérément à la stabilisation du revenu dans la collectivité de Montréal centre-est, où 16,5 % des salariés ont reçu des prestations en 2000. Ces prestations représentaient 2,4 % du revenu d'emploi, une proportion légèrement supérieure à la moyenne nationale de 1,9 %.

3. Collectivités de l'Ontario

Toronto-centre

La collectivité de Toronto-centre est située dans la plus vaste zone urbaine du Canada. Dans cette collectivité à l'aise, les revenus d'emploi moyens atteignent plus du double du niveau national. La proportion de personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires y est très élevée et les emplois sont en majorité de nature administrative ou professionnelle.

En 2001-2002, le taux de chômage y était de 6,5 %, en hausse de 1,0 point de pourcentage par rapport à la période de référence précédente, mais bien en deçà de la moyenne nationale de 7,4 %. Les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ont augmenté de 47,7 % pour s'établir à 3 810. Ces données reflètent un ralentissement de l'activité économique qui a eu des répercussions sur les entreprises du centre-ville et sur le marché financier, et qui est attribuable aux événements tragiques du 11 septembre. La proportion des prestations utilisées par les prestataires avant de retourner au travail est passée de 59,4 % en 2000-2001 à 63,3 % en 2001-2002. La période moyenne de prestations a connu une hausse importante, passant de 17 à 20 semaines. Les prestations

Tableau 3
Collectivités de l'Ontario

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	01-02	Δ	01-02	00-01	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	01-02
Toronto-centre	6,5 %	1,0	674	700	30,9	6,2	63,3 %	6,6	356 $	0,9	55,9	6,6
Hamilton Mountain	6,2 %	1,1	674	694	29,0	1,4	59,7 %	7,8	327 $	0,6	39,7	21,3

Δ = Variation
* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations

hebdomadaires moyennes ont grimpé de 0,9 % pour se fixer à 356 $, ce qui indique une hausse des revenus hebdomadaires moyens. Comme dans la plupart des grandes villes, la majorité des salariés occupent un emploi à temps plein, à longueur d'année, d'où le faible pourcentage de prestataires fréquents (6,6 %).

L'assurance-emploi ne joue qu'un rôle limité dans l'économie de Toronto-centre, puisque seuls 5,4 % des salariés ont reçu des prestations en 2000. Les prestations ne représentaient que 0,3 % du revenu d'emploi total, une proportion considérablement inférieure à la moyenne nationale de 1,9 %.

Hamilton Mountain

Située dans la ville d'Hamilton, Hamilton Mountain est une collectivité où le secteur des services occupe une place prépondérante. Bien que le secteur des services, particulièrement la santé et les services sociaux, le commerce de détail et les services gouvernementaux, fournisse la majorité des emplois, l'économie de la collectivité dépend énormément de la santé de l'industrie de la fabrication, en particulier de l'industrie sidérurgique.

Le taux de chômage y était de 6,2 % en 2001-2002, en hausse de 1,1 point de pourcentage par rapport à la période de référence précédente. En outre, les emplois ont diminué en raison des compressions dans le secteur des services. Par conséquent, les prestations régulières ont grimpé à 6 700 en 2001-2002, soit une augmentation de 10,7 %. La proportion des prestations utilisées par les prestataires avant de retourner au travail a augmenté de 4,3 points de pourcentage pour s'établir à 59,7 %. La durée moyenne des prestations utilisées a également augmenté (+1,7 semaine) pour atteindre 17 semaines. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de façon marginale de 0,6 % pour s'établir à 327 $.

L'assurance-emploi ne joue qu'un rôle limité dans l'économie locale d'Hamilton Mountain, où seuls 9,0 % des salariés ont reçu des prestations en 2000. De plus, l'assurance-emploi ne compte que pour 0,9 % du revenu d'emploi total de la collectivité, soit moins de la moitié de la moyenne nationale de 1,9 %.

4. Collectivités des Prairies et du Nord

Saint-Boniface

La collectivité de Saint-Boniface est située dans la banlieue de Winnipeg. La majorité des emplois se trouvent dans les secteurs de la fabrication, de la construction, des services aux entreprises, du commerce de détail et de l'éducation.

En 2000-2001, le taux de chômage y était de 5,3 %, inchangé par rapport à l'année précédente, et bien en deçà de la moyenne nationale de 7,4 %. Les prestations régulières ont augmenté de 7,9 %, passant de 3 430 en 2000-2001 à 3 700 en 2001-2002. Les prestataires fréquents comptaient pour 26,2 % de l'ensemble des prestataires, en baisse de 5,3 points de pourcentage par rapport à 2000-2001, et bien en deçà de la moyenne nationale de 34,7 %. Cependant, les prestataires ont trouvé du travail plus rapidement, comme l'indique la diminution du pourcentage d'utilisation des prestations qui est passé de 61,0 % à 59,6 % ainsi que la réduction de la période moyenne de prestations qui est passée de 17 à 16 semaines au cours de 2001-2002.

La santé économique de la collectivité étant relativement bonne, l'assurance-emploi y joue un rôle limité. Seuls 10,8 % des salariés ont reçu des prestations d'assurance-emploi, qui ne constituaient que 1,3 % du revenu d'emploi total, moins que la moyenne nationale (1,9 %).

Prince Albert

Prince Albert est un centre de services et de transformation situé au coeur d'une région agricole et forestière, au centre de la Saskatchewan. La collectivité a connu une diminution de l'emploi en 2001-2002, en raison des compressions dans les industries primaires.

Le taux de chômage y était de 14,5 % en 2001-2002, en hausse de 1,2 point de pourcentage par rapport à 2000-2001, près du double de la moyenne nationale de 7,4 %. Les prestations régulières ont augmenté de 2,2 %, passant de 3 640 en 2000-2001 à 3 720 en 2001-2002. Ces données reflètent une perte d'emplois dans les industries agricoles et minières. Toutefois, environ 39,2 % des prestataires d'assurance-emploi étaient des prestataires fréquents, comme c'est le cas dans la plupart des régions du pays où les activités économiques saisonnières prédominent. Malgré l'augmentation des demandes de prestations, les autres indicateurs de l'assurance-emploi étaient en général positifs en 2001-2002. Le pourcentage d'utilisation des prestations, qui était de 54,0 % en 2000-2001, a connu une chute marquée en 2001-2002 pour s'établir à 50,9 %. La période moyenne de prestations a diminué pour passer à 19 semaines (-0,3 semaine). Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 5,0 % pour atteindre 319 $, soit environ 15 $ de plus que la moyenne nationale.

Prince Albert dépend quelque peu de l'assurance emploi, puisque 18,1 % des salariés ont reçu des prestations en 2000. Les prestations comptent pour 3,3 % du revenu d'emploi total, taux supérieur à la moyenne nationale de 1,9 %.

Calgary-centre

Calgary-centre est une collectivité urbaine qui a connu une croissance de l'emploi au cours des dernières années, grâce à la vigueur de son industrie pétrolière et gazière. Toutefois, la collectivité a diminué sa dépendance de l'énergie, en élargissant sa base économique grâce aux services à l'entreprise et aux industries du transport. Parmi les autres secteurs clés, mentionnons ceux de la fabrication, de la construction, du commerce de détail, des télécommunications, de l'éducation et de la santé.

En 2001-2002, le taux de chômage y est demeuré stable à 4,6 %, bien en deçà du taux national de 7,4 %. Cependant, les prestations régulières ont augmenté substantiellement (22,4 %), passant de 4 070 en 2000-2001 à 4 980 en 2001-2002.

Tableau 4
Collectivités des Prairies et du Nord

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	01-02	Δ	01-02	00-01	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	01-02
Saint-Boniface	5,3 %	0,0	700	700	27,0	-2,2	59,6 %	-2,3	293 $	-2,9	41,4	26,2
Prince Albert	14,5 %	1,2	420	435	39,3	4,0	50,9 %	-5,7	319 $	5,0	26,3	39,2
Calgary-centre	4,6 %	0,0	700	700	29,6	3,1	61,6 %	3,7	341 $	7,5	34,3	11,6
Yellowknife	25,0 %	0,0	420	420	42,0	1,2	47,4 %	2,2	367 $	3,3	29,4	15,7

Δ = Variation
* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations

Cette hausse témoigne du ralentissement de l'activité économique à la suite des événements tragiques du 11 septembre et de l'interruption des projets d'envergure au sein de l'industrie du pétrole et du gaz. Les bénéficiaires d'assurance-emploi ne comptent qu'une faible proportion de prestataires fréquents (11,6 %), comparativement à la moyenne nationale de 34,7 %. La proportion des prestations utilisées par les prestataires avant de retourner au travail a augmenté, passant de 59,4 à 61,6 %. De plus, la période moyenne de prestations est passée de 16 à 18 semaines. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 7,5 % pour s'établir à 341 $, ce qui indique une augmentation des salaires moyens des prestataires.

L'assurance-emploi ne joue qu'un rôle limité dans l'économie de la collectivité de Calgary-centre, puisque seuls 8,1 % des salariés y ont reçu des prestations. En outre, les prestations ne comptent que pour 0,7 % du revenu d'emploi, soit moins de la moitié de la moyenne nationale (1,9 %).

Yellowknife

Capitale des Territoires du Nord-Ouest, Yellownife est le principal centre gouvernemental et administratif de la région. Son économie repose dans une certaine mesure sur les secteurs des mines et de la construction.

Bien que le taux de chômage de la région de l'assurance-emploi soit fixé à 25 %, celui de la ville de Yellowknife se comparait en fait à la moyenne nationale de 7,4 % en 2001-2002. La croissance de l'emploi dans les secteurs des mines et de l'extraction du pétrole et du gaz a entraîné une baisse de 16,4 % des demandes de prestations d'assurance-emploi qui sont passées de 610 en 2000-2001 à 510 en 2001-2002. En outre, les bénéficiaires ne comptaient qu'une faible proportion (15,7 %) de prestataires fréquents, contrairement à la moyenne nationale de 34,7 %. La période moyenne de prestations (19 semaines) et la proportion des prestations (47,4 %) utilisées par les prestataires avant de retourner au travail sont demeurées stables. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 3,3 %, pour s'établir à 367 $, ce qui indique que les revenus touchés par la population de Yellowknife sont supérieurs à la moyenne.

La collectivité de Yellowknife dépend assez peu de l'assurance-emploi, puisque seuls 12,6 % des salariés y perçoivent des prestations d'assurance emploi. De plus, les prestations représentent moins de 2 % du revenu d'emploi.

5. Collectivités de la Colombie-Britannique

Kelowna

Kelowna est un centre de transformation et de services de la vallée de l'Okanagan, région de la Colombie-Britannique où l'agriculture et la coupe du bois sont florissantes. La population de Kelowna augmente de 2,5 % annuellement, en raison non seulement de l'émergence de l'industrie de la haute technologie, mais également parce que Kelowna attire de nombreux retraités.

Le taux de chômage y était de 10,1 % en 2001-2002, en baisse de 0,3 point de pourcentage par rapport à 2000-2001. Le nombre de prestataires fréquents a diminué de 5,4 %, pour s'établir à 7 150. Cependant, les demandes de prestations provenant de travailleurs de plus de 45 ans ont augmenté (7,6 %). Cette hausse de demandes de prestations de la part de cette catégorie de travailleurs s'explique par le fait que bon nombre d'entre eux ne possèdent pas le niveau d'instruction et les compétences nécessaires pour réintégrer le marché du travail à la suite d'une mise à pied d'un emploi de longue durée. Dans l'ensemble, la proportion des

prestataires fréquents a diminué pour une cinquième année consécutive, passant de 33,5 % en 1997-1998 à 28,5 % en 2001-2002. Toutefois, la proportion des prestations utilisées par les prestataires avant de retourner au travail a augmenté, passant de 55,6 % à 57,1 % en 2001-2002, tandis que la période moyenne de prestations est demeurée stable à 19 semaines. Le montant des prestations hebdomadaires moyennes a augmenté de 1,8 %, pour s'établir à 311 $, soit environ 7 $ de plus que la moyenne nationale.

Kelowna dépend quelque peu de l'assurance-emploi, car 17,1 % des salariés reçoivent des prestations. Les prestations comptaient pour 2,3 % du revenu d'emploi, tout juste au-dessus de la moyenne nationale de 1,9 %.

Surrey

La collectivité de Surrey est située dans la banlieue sud de Vancouver. Depuis 1994, sa population augmente en raison d'un accroissement de l'immigration; parmi la population active locale, un travailleur sur six a immigré au Canada au cours de la dernière décennie. L'activité économique de Surrey est très diversifiée, les secteurs d'activité étant principalement le commerce, la fabrication, la santé et les autres services et la construction.

En 2001-2002, le taux de chômage y était de 6,9 %, en hausse de 0,9 point de pourcentage par rapport à 2000-2001. Le nombre de demandes de prestations, qui était de 15 020 en 2000-2001, est passé à 17 570 en 2001-2002, en hausse de 17,0 %. Cette augmentation s'explique par le ralentissement de l'activité économique à la suite des événements tragiques du 11 septembre, ainsi que par le ralentissement de l'industrie de la haute technologie. Cependant, la proportion des prestataires fréquents a diminué, passant à 22,5 % comparativement à 25,9 % au cours de la période de référence précédente. La période moyenne de prestations a augmenté (+1,8 semaine), passant à 19 semaines. La proportion des prestations utilisées a diminué, passant de 68,6 % à 67,5 %, ce qui s'explique par une augmentation plus forte des heures d'emploi assurable (de 4,0 %) pour atteindre 1 412 heures. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 6,0 %, pour atteindre 301 $.

L'économie de Surrey dépend quelque peu de l'assurance-emploi, puisque 14,4 % des salariés ont reçu également des prestations. Les prestations comptent pour 1,8 % du revenu d'emploi, taux presque identique à celui de la moyenne nationale (1,9 %).

Tableau 5
Collectivités de la Colombie-Britannique

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	01-02	Δ	01-02	00-01	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	%Δ	01-02	01-02
Kelowna	10.1 %	-0.3	540	534	34.7	-1.1	57.1 %	2.7	311 $	1.8	35.9	28.5
Surrey	6.9 %	0.9	648	685	29.0	10.7	67.5 %	-1.6	301 $	6.0	43.7	22.5

Δ = Variation
* Taux de chômage annuel moyen
** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable
*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations